



KOMISJA EUROPEJSKA

Bruksela, dnia 16.2.2012 r.
COM(2012) 55 final

BIAŁA KSIĘGA

Plan na rzecz adekwatnych, bezpiecznych i stabilnych emerytur

(Tekst mający znaczenie dla EOG)

{SWD(2012) 7 final}

{SWD(2012) 8 final}

BIAŁA KSIĘGA

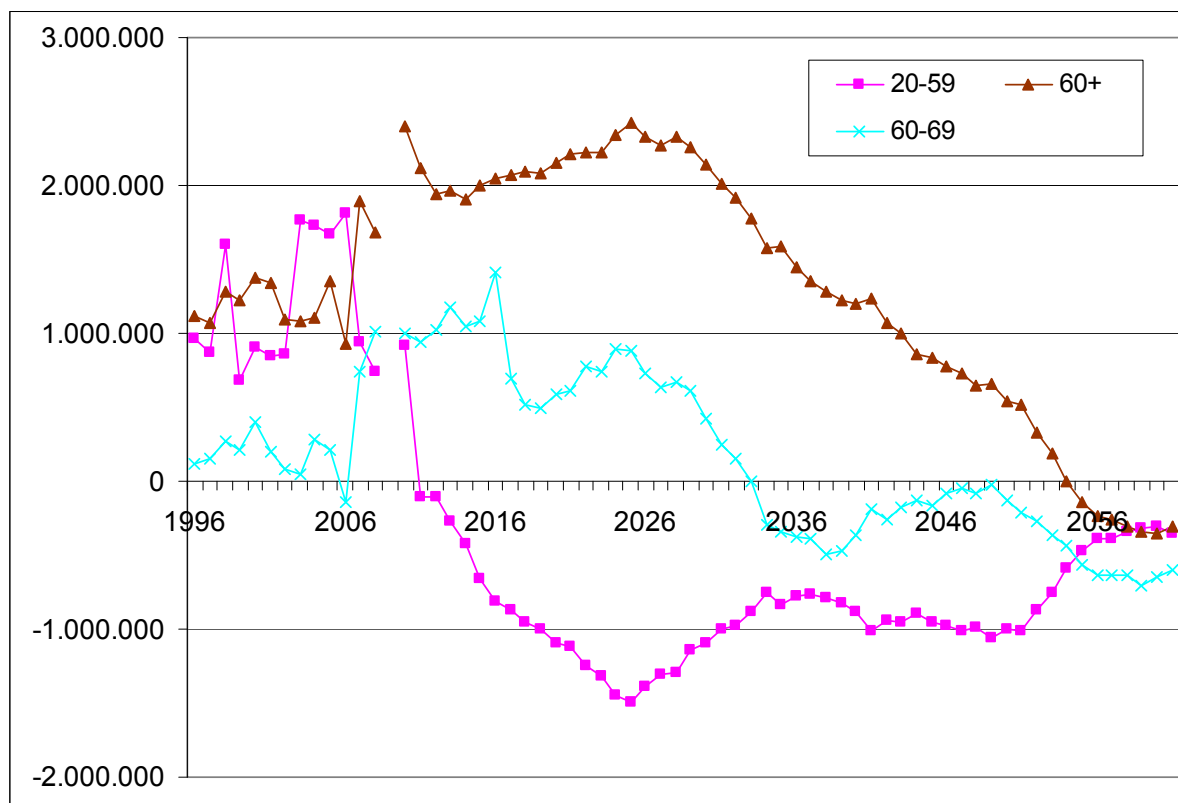
Plan na rzecz adekwatnych, bezpiecznych i stabilnych emerytur

(Tekst mający znaczenie dla EOG)

1. WPROWADZENIE

Starzenie się społeczeństwa to duże wyzwanie dla systemów emerytalnych we wszystkich państwach członkowskich. Jeśli kobiety i mężczyźni, żyjąc dłużej, nie będą również dłużej aktywni zawodowo i nie zaoszczędzą więcej pieniędzy na swoją emeryturę, nie będzie można im zagwarantować adekwatnych emerytur, ponieważ wymagany wzrost wydatków byłby niemożliwy do utrzymania. Według prognoz do 2060 r. średnie trwanie życia w chwili urodzenia wydłuży się w przypadku mężczyzn o 7,9 roku, a w przypadku kobiet o 6,5 roku w porównaniu z 2010 r. Problem ten nie jest odległy – to właśnie teraz pokolenie wyżu demograficznego przechodzi na emeryturę, a ludność Europy w wieku produkcyjnym zaczyna się zmniejszać. Przejawem tego zjawiska jest fakt, że liczba osób, które skończyły 60 lat, powiększa się o dwa miliony rocznie – prawie dwukrotnie więcej niż pod koniec lat 90-tych i w pierwszych latach po 2000 r. Tymczasem liczba osób w wieku najwyższej aktywności zawodowej (20–59 lat) w ciągu najbliższych dziesięcioleci będzie z roku na rok spadać (Rysunek 1).

Rysunek 1. Zmiana liczby ludności w stosunku do roku poprzedniego, UE-27, 1996-2061.



Wydłużanie się ludzkiego życia oraz przechodzenie na emeryturę pokolenia wyżu demograficznego to zjawiska, które w połączeniu będą miały daleko idące skutki gospodarcze i budżetowe w UE, ponieważ ograniczą potencjał wzrostu gospodarczego i zwiększą presję na finanse publiczne.

Te perspektywy pogarsza jeszcze obecny kryzys finansowy i gospodarczy. Spowolniony wzrost gospodarczy, deficyty budżetowe i zadłużenie, brak stabilności finansowej i niski poziom zatrudnienia utrudniają systemom emerytalnym wypełnienie zobowiązań emerytalnych. Repartycyjne programy emerytalne są dotknięte spadkiem zatrudnienia, a co za tym idzie obniżeniem składek emerytalnych. Na systemy kapitałowe wpływ mają coraz niższe wartości aktywów i mniejsze zyski.

Bardziej niż kiedykolwiek potrzebne jest więc opracowanie i wdrożenie kompleksowej strategii dostosowania systemów emerytalnych do zmieniających się warunków gospodarczych i demograficznych. Wyzwania są ogromne, ale możliwe do pokonania, pod warunkiem prowadzenia odpowiedniej polityki. Reformy systemów emerytalnych i praktyk w zakresie emerytur są niezbędne dla poprawy perspektyw wzrostu gospodarczego Europy. Reform pilnie potrzebują też niektóre państwa, aby odbudować zaufanie do finansów publicznych.

W sytuacji coraz głębszej integracji gospodarek i społeczeństw państw członkowskich sukcesy lub porażki krajowych polityk i reform emerytalnych wywołują coraz silniejsze reperkusje poza granicami narodowymi, szczególnie w unii gospodarczej i walutowej. Kluczowe znaczenie emerytur dla sukcesu gospodarczego i społecznego Europy oraz zwiększone ryzyko, że krajowe polityki emerytalne wywołają transgraniczne efekty zewnętrzne, sprawiają, że emerytury są w coraz większym stopniu przedmiotem wspólnych obaw całej UE. Powodzenie reform emerytalnych w państwach członkowskich jest rzeczywiście jednym z najważniejszych czynników determinujących prawidłowe funkcjonowanie unii gospodarczej i walutowej i będzie mieć wpływ na to, czy UE uda się osiągnąć dwa z pięciu celów strategii „Europa 2020”, a więc zwiększyć wskaźnik zatrudnienia do 75 % i zmniejszyć liczbę osób zagrożonych ubóstwem o co najmniej 20 mln.

Te wspólne obawy dotyczące problemów systemów emerytalnych znalazły odzwierciedlenie w niniejszej białej księdze, w której przedstawiono długofalowy plan zapewnienia adekwatnych i stabilnych emerytur. Zakłada on stworzenie warunków sprzyjających wysokiemu współczynnikowi aktywności zawodowej kobiet i mężczyzn w ciągu całego ich życia oraz zwiększenie możliwości gromadzenia bezpiecznych uzupełniających oszczędności emerytalnych. Plan zawiera propozycje unijnych inicjatyw i wytycznych politycznych, z pomocą których Unia może wspierać krajowych decydentów politycznych w ich dążeniach do zaspokojenia potrzeby reform zwłaszcza w tych obszarach, na które zwrócono uwagę w rocznych analizach wzrostu gospodarczego w 2011 i 2012 r. i które wymieniono w wydanych w 2011 r. zaleceniach dla poszczególnych krajów.

W niniejszej białej księdze uwzględniono także wyniki szeroko zakrojonych konsultacji zapoczątkowanych publikacją zielonej książki na rzecz adekwatnych, stabilnych i bezpiecznych systemów emerytalnych w Europie¹. Na dokument ten odpowiedziały setki

¹ COM(2010) 365 wersja ostateczna, 7 lipca 2010 r.

zainteresowanych stron, a także Parlament Europejski, Europejski Komitet Ekonomiczno-Społeczny i Komitet Regionów, wyrażając nadzieję, że kwestia emerytur zostanie podjęta na poziomie UE w sposób kompleksowy i skoordynowany.

2. AKTUALNE WYZWANIA W ZAKRESIE EMERYTUR

Stabilność i adekwatność systemów emerytalnych zależą od składek, podatków i oszczędności osób zatrudnionych. Sposób finansowania emerytur, warunki nabywania uprawnień emerytalnych oraz sytuacja na rynku pracy muszą być dopasowane w taki sposób, aby można było osiągnąć równowagę między składkami a uprawnieniami do świadczeń oraz między liczbą czynnych zawodowo osób opłacających składki a liczbą beneficjentów na emeryturze.

2.1. Zapewnienie stabilności finansowej systemów emerytalnych

Emerytury stanowią bardzo dużą i wciąż rosnącą część wydatków publicznych: obecnie średnio ponad 10 % PKB, a w 2060 r. może nawet 12,5 % dla całej UE². Różnice w aktualnych wydatkach na publiczne świadczenia emerytalne, od 6 % PKB w Irlandii do 15 % we Włoszech, świadczą jednak o różnej sytuacji państw członkowskich, mimo podobnych problemów demograficznych.

W ostatnim dziesięcioleciu poczyniono znaczne postępy w reformowaniu systemów emerytalnych. W większości państw członkowskich dostosowano systemy emerytalne, tak aby nadać im bardziej stabilne podstawy i pozwolić przetrwać nadchodzące zmiany demograficzne. Dokonano tego dzięki reformom, które miały na celu pogodzenie parametrów systemów emerytalnych ze stabilnością budżetową, lub za pomocą reform strukturalnych, takich jak zastąpienie programów o zdefiniowanym świadczeniu systemami o zdefiniowanej składce bądź stworzenie obowiązkowych filarów kapitałowych.

W wielu przypadkach konieczne są jednak dalsze reformy, a kryzys finansowy i gospodarczy utrudnił radzenie sobie ze zmianami demograficznymi i ujawnił kolejne niedociągnięcia w niektórych systemach emerytalnych. W wielu państwach członkowskich nie do uniknięcia będą zatem dalsze dostosowania po stronie wydatków oraz wzmożone starania o zwiększenie wskaźnika zatrudnienia i poziomu wydajności. Należy rygorystycznie realizować wiarygodną strategię budżetową zgodną z ramami budżetowymi paktu na rzecz stabilności i wzrostu, z należyty uwzględnieniem kosztów netto wdrożenia reformy emerytalnej. W odniesieniu do problemu starzenia się społeczeństwa w 2001 r. na szczycie w Sztokholmie Rada Europejska określiła strategię trójpasmową, która obejmuje: (i) redukcję zadłużenia publicznego, (ii) zwiększenie zatrudnienia, zwłaszcza starszych wiekiem pracowników, oraz wydajności, a także (iii) reformę systemów zabezpieczenia społecznego. W ostatnim czasie trójpasmową strategię rozwiązywania problemów związanych ze starzeniem się społeczeństwa wzbogacono w kontekście ogólnej strategii „Europa 2020”, a publikacja zielonej księgi w

² Aktualne i długoterminowe prognozy dotyczące wydatków publicznych na emerytury są opracowywane przez Komisję i Komitet Polityki Gospodarczej i mają zostać opublikowane w „Sprawozdaniu na temat starzenia się społeczeństwa, 2012 r.”, w maju 2012 r. Przedstawione dane odnoszą się do wstępnych szacunków, z których wynika, że dzięki dodatkowym reformom podejmowanym w ostatnim czasie, już po publikacji „Sprawozdania na temat starzenia się społeczeństwa, 2009 r.”, w kilku państwach członkowskich udało się ograniczyć przyszły wzrost wydatków na emerytury.

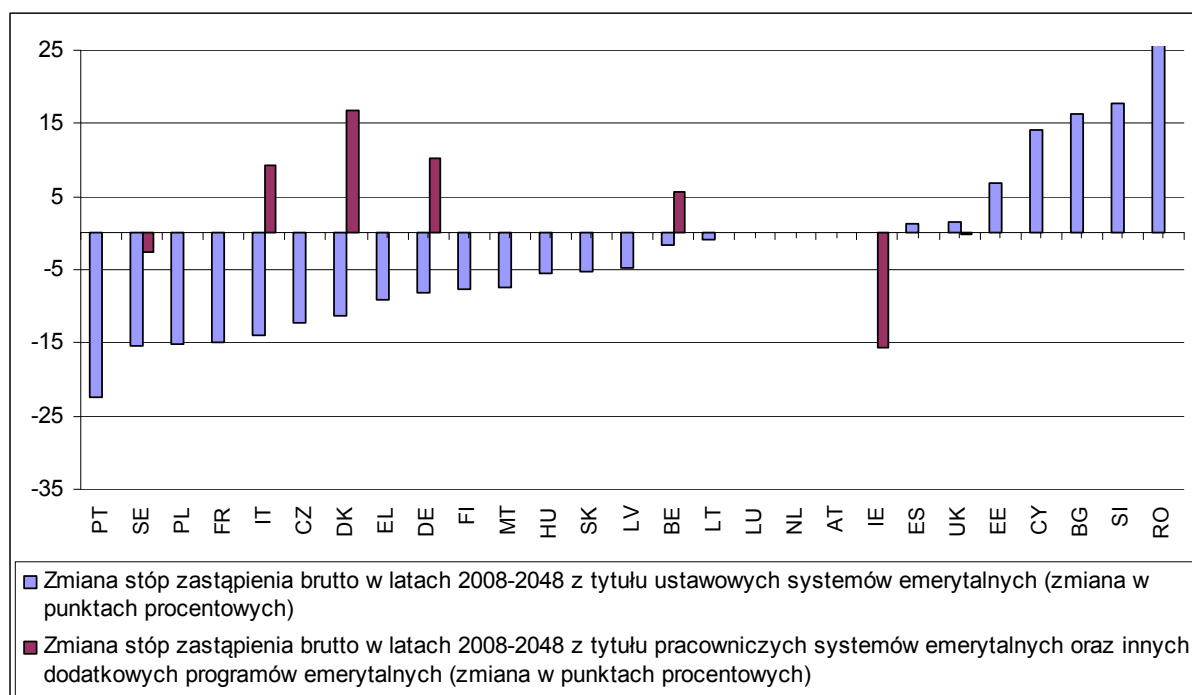
sprawie emerytur w 2010 r. zapoczątkowała dyskusję na temat kompleksowego podejścia do tych kwestii, mając na uwadze zapewnienie adekwatnych, stabilnych i bezpiecznych dochodów na emeryturze.

2.2. Utrzymanie adekwatnego poziomu świadczeń emerytalnych

Emerytury, przede wszystkim pochodzące z publicznych programów emerytalnych, są głównym źródłem dochodu dla starszych wiekiem Europejczyków, którzy stanowią znaczną i coraz większą część ludności UE (120 mln EUR lub 24 %). Podstawowym celem systemów emerytalnych jest zapewnienie adekwatnych dochodów emerytalnych i umożliwienie starszym ludziom korzystania z godziwego standardu życia i niezależności ekonomicznej. Emerytury odgrywają także rolę automatycznych stabilizatorów. Ogólnie rzecz ujmując, cel ten został osiągnięty w całej UE, choć wciąż istnieją poważne niedociągnięcia. Osoby powyżej 65 roku życia dysponują dochodem zbliżonym do 94 % średniego dochodu ludności ogółem³, lecz około 22 % kobiet w wieku ponad 75 lat znajduje się poniżej progu zagrożenia ubóstwem⁴.

Choć ostatnie reformy publicznych systemów emerytalnych zwykle prowadziły do poprawy lub utrzymania poziomu ochrony przed ubóstwem, w przyszłości większość tych reform będzie skutkować niższą stopą zastąpienia dochodów netto przez świadczenie emerytalne (emerytur w stosunku do poprzednich zarobków) (Rysunek 2).

Rysunek 2. Prognozowana zmiana stóp zastąpienia z tytułu ustawowych i dodatkowych systemów emerytalnych w latach 2008–2048 (w punktach procentowych).



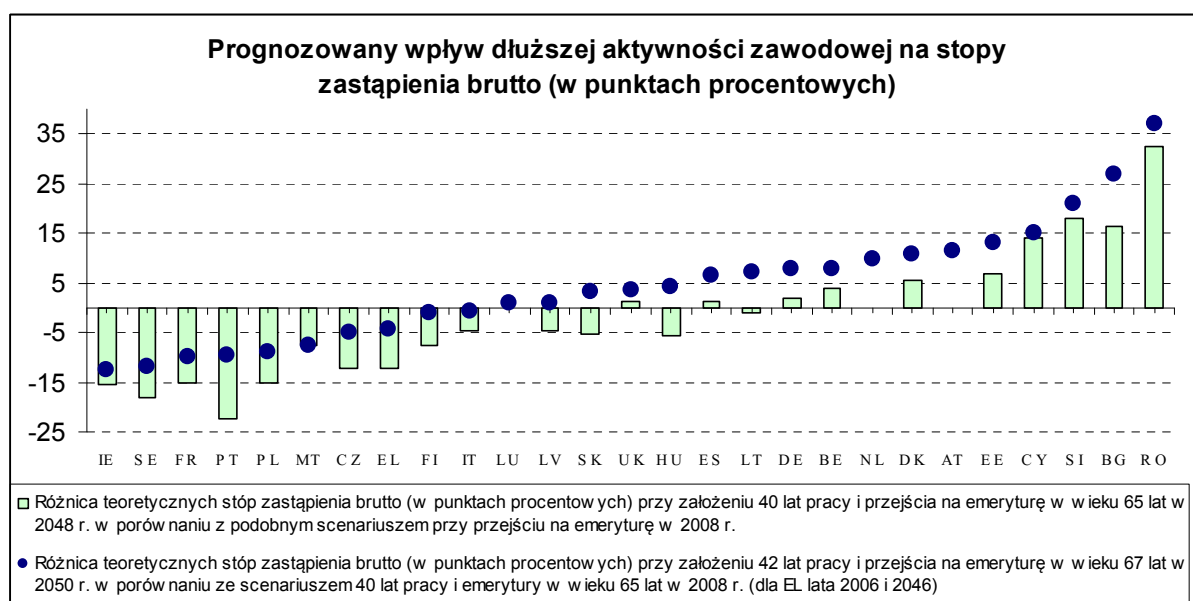
³ Eurostat, dane EU-SILC za 2009 r. Zrównoważony średni dochód osób w wieku ponad 65 lat wyrażony jako % średniego dochodu ludności ogółem w UE-27. W poszczególnych państwach członkowskich poziom ten waha się od około 70 % do ponad 100 %.

⁴ Eurostat, EU-SILC dane za 2009 r.

Źródło: Komitet Ochrony Socjalnej, podgrupa ds. wskaźników (ISG), opracowanie dotyczące teoretycznych zmian stopy zastąpienia w latach 2008-2048.

Przewidywany spadek stopy zastąpienia jest jednak oparty na założeniu niezmiennego wieku emerytalnego. Wydłużenie wieku aktywności zawodowej może pomóc w utrzymaniu, a nawet podniesieniu przyszłego poziomu stóp zastąpienia. Taką sytuację przedstawiono na rysunku 3, na którym porównano stopy zastąpienia brutto w przypadku osób, które przechodzą na emeryturę obecnie w wieku 65 lat, po 40 latach pracy zawodowej, ze stopami zastąpienia w przypadku osób przechodzących na emeryturę w przyszłości w późniejszym wieku (67 lat, po 42 latach pracy) oraz przy zachowaniu wszystkich pozostałych elementów (Rysunek 3).

Rysunek 3. Prognozowany wpływ dłuższej aktywności zawodowej na zmianę stopy zastąpienia w latach 2008–2048.



Źródło: ISG, opracowanie dotyczące zmian teoretycznych stóp zastąpienia w latach 2008-2048.

Uzupełniające oszczędności emerytalne również mogą się przyczynić do zagwarantowania w przyszłości odpowiednich stóp zastąpienia⁵. W niektórych państwach wprowadzono środki w celu uzupełnienia publicznych systemów repartycyjnych prywatnymi kapitałowymi systemami emerytalnymi, wciąż jednak istnieje pole do stworzenia uzupełniających możliwości oszczędzania na emeryturę w wielu państwach członkowskich. W tym celu prywatne kapitałowe systemy emerytalne powinny jednak stać się bardziej bezpieczne i opłacalne oraz lepiej dopasowane do elastycznych rynków pracy i mobilności.

W niektórych państwach kryzys wyraźnie pokazał, że kapitałowe systemy emerytalne muszą być lepiej przygotowane do minimalizacji ryzyka i bardziej odporne na wstrząsy. Recesja i pogorszenie stanu finansów publicznych ujawniły również słabości w sposobie tworzenia

⁵ Uzupełniające oszczędności emerytalne obejmują emerytury pracownicze i osobiste, ubezpieczenia na życie i inne rodzaje akumulacji aktywów, które mogą być wykorzystane dla utrzymania standardu życia po przejściu na emeryturę. Dodatkowo istnieją instrumenty (np. odwrócona hipoteka), które umożliwiają przekształcenie aktywów (na ogół domu) w dodatkowy dochód emerytalny.

obowiązkowych prywatnych systemów emerytalnych w niektórych państwach członkowskich.

2.3. Zwiększenie współczynnika aktywności zawodowej kobiet i starszych pracowników

Aby zilustrować problem starzenia się społeczeństwa, często wskazuje się na podwojenie odsetka osób w wieku emerytalnym (stosunek liczby ludności po 65. roku życia do liczby ludności w wieku 15–64 lata) z 26 % w 2010 r. do 50 % w 2050 r. Prawdziwy problem wynika jednak ze współczynnika obciążenia ekonomicznego, definiowanego jako stosunek procentowy liczby osób bezrobotnych, emerytów i rencistów do liczby osób zatrudnionych. Jeśli Europa osiągnie zapisany w strategii „Europa 2020” cel zatrudnienia, tj. 75-procentowy wskaźnik zatrudnienia ludności w wieku 20–64 lata, a w latach 2020–2050 poczyni dalsze postępy w tej dziedzinie, wówczas współczynnik obciążenia ekonomicznego wzrośnie z obecnych 65 % zaledwie do 79 % w 2050 r.⁶

Wiele państw ma duże możliwości poprawy przyszłej adekwatności i stabilności systemów emerytalnych za pomocą zwiększenia wskaźnika zatrudnienia i to nie tylko osób ze starszych grup wiekowych, ale także z grup o niższych wskaźnikach zatrudnienia, takich jak kobiety, imigranci i młodzież. Osiągnięcie unijnego celu w zakresie zatrudnienia lub dorównanie państwom, które mają pod tym względem najlepsze wyniki, mogłoby prawie zneutralizować wpływ starzenia się społeczeństwa na obciążenia PKB wydatkami z tytułu emerytur.

Systemy emerytalne wpływają na prawidłowości związane z przechodzeniem na emeryturę, a co za tym idzie, na podaż pracy oraz współczynnik obciążenia ekonomicznego. Kluczowe parametry w tym względzie to wiek uprawniający do pełnej i wczesnej emerytury. Obecnie człowiek spędza około jednej trzeciej dorosłego życia na emeryturze, a jeśli zasady przechodzenia na emeryturę się nie zmienią, wówczas okres ten jeszcze się wydłuży, proporcjonalnie do przyszłego przyrostu średniego trwania życia. Na dodatek wskutek możliwości wczesnego zaprzestania aktywności zawodowej wskaźniki zatrudnienia starszych pracowników (w wieku 55–64 lata) nie przekraczały 50 % w 2010 r. w UE. Za tym zagregowanym wskaźnikiem dla całej UE kryją się jednak duże różnice pomiędzy państwami członkowskimi, sięgające od 30,2 % na Malcie do 70,5 % w Szwecji (zob. Rysunek 4). Wskaźniki zatrudnienia są też znacznie niższe w przypadku starszych kobiet (38,6 %) niż mężczyzn (54,6 %).

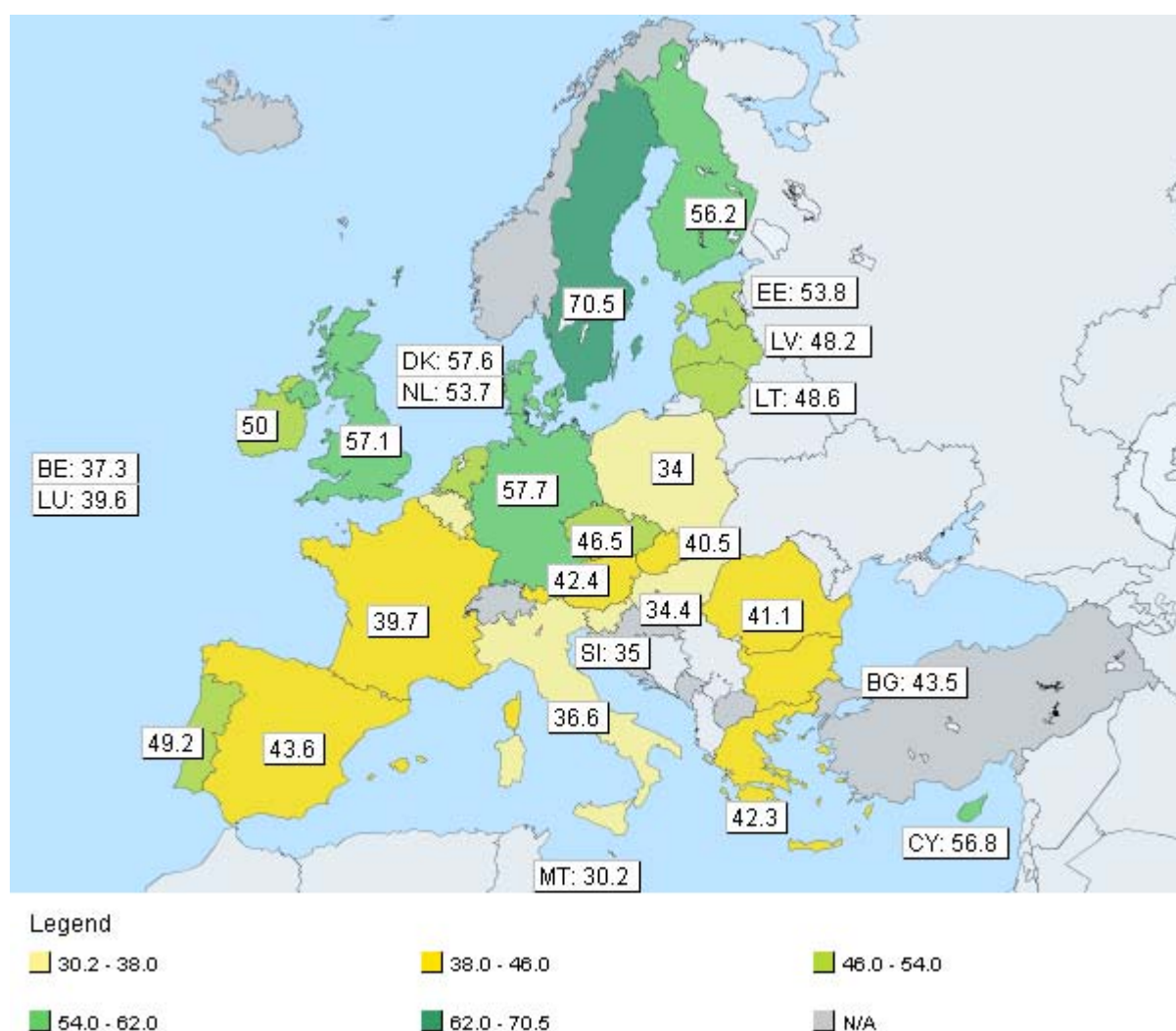
Obserwowana w ostatnich dziesięcioleciach tendencja do przechodzenia na wcześniejszą emeryturę została jednak odwrócona. Wskaźnik zatrudnienia w przedziale wiekowym 55–64 lata zwiększył się w UE-27 z 37,7 % w 2001 r. do 46,3 % w 2010 r. Ponadto reformy systemów emerytalnych, które zostały już przyjęte w państwach członkowskich, ale w wielu wypadkach wprowadzane będą w sposób stopniowy i rozłożony w czasie, mogą przyczynić się do znaczącego zwiększenia aktywności zawodowej osób starszych. Wiele pozostaje

⁶ Wyliczenia na podstawie kalkulatora współczynnika obciążenia austriackiej Federalnej Izby Pracy w Wiedniu. Współczynnik obciążenia ekonomicznego definiuje się jako stosunek liczby emerytów (w tym osób, które przeszły na wczesną emeryturę, oraz rencistów) do liczby osób zatrudnionych. Najważniejsze założenia dla roku 2050: wskaźnik zatrudnienia w przedziale wiekowym 20–64 lata wzrośnie do 79,6 % (taki wskaźnik zatrudnienia osiągnięto w 2008 r. w trzech wiodących pod tym względem państwach: SE, DK, NL). Dane: Badanie aktywności ekonomicznej ludności, Sprawozdanie na temat starzenia się społeczeństwa, 2009 r., Europop 08.

jednak do zrobienia. Współczynnik aktywności zawodowej jest nadal zbyt niski w grupach wiekowych zbliżonych do wieku emerytalnego, a postępy w tej dziedzinie są niewielkie. Sztywno określony wiek emerytalny w połączeniu z możliwościami wczesnego zaprzestania aktywności zawodowej pogłębia brak równowagi pomiędzy okresem czynnym zawodowo, a czasem spędzonym na emeryturze. Aby pobudzić wzrost gospodarczy i stworzyć solidne podstawy dla stabilnych i adekwatnych emerytur, niezbędna będzie reforma systemów emerytalnych, która zwiększy współczynnik aktywności zawodowej.

Powodzenie reform mających na celu wydłużenie wieku uprawniającego do emerytury (w tym przez stopniowe wycofywanie systemów wczesnych emerytur) zależy jednak od tego, czy uda się zapewnić starszym kobietom i mężczyznom więcej możliwości pozostania na rynku pracy. Do działań w tym zakresie można zaliczyć dostosowanie miejsc pracy i organizacji pracy, promocję uczenia się przez całe życie, gospodarną politykę mającą na celu pogodzenie pracy, życia prywatnego i rodzinnego, wspieranie zdrowego starzenia się oraz zwalczanie nierówności kobiet i mężczyzn i dyskryminacji ze względu na wiek. Polityczna akceptacja takich reform zależeć będzie od tego, czy będą one postrzegane jako sprawiedliwe. Wymaga to wzięcia pod uwagę, że ludzie bardzo się różnią pod względem zdolności do pracy i do znalezienia zatrudnienia oraz że średnie dalsze trwanie życia robotników, którzy podjęli pracę zawodową w młodym wieku, jest znacznie krótsze, a ich stan zdrowia w wieku 60 lub 65 lat jest znacznie gorszy w porównaniu z innymi grupami zawodowymi.

Rysunek 4. Wskaźniki zatrudnienia starszych pracowników (wiek 55-64 lata) w państwach członkowskich UE w 2010 r.



Źródło: ESTAT

2.4. Rola państw członkowskich i UE w kwestii emerytur

Państwa członkowskie ponoszą główną odpowiedzialność za tworzenie systemów emerytalnych stosownie do uwarunkowań krajowych. Niemniej jednak Traktat o funkcjonowaniu Unii Europejskiej zobowiązuje UE do wspierania i uzupełniania działań państw członkowskich w sprawach dotyczących zabezpieczenia społecznego (art. 153) oraz do uwzględnienia odpowiedniej ochrony socjalnej przy określaniu i realizacji swoich polityk (art. 9).

Wiele unijnych kompetencji i inicjatyw politycznych ma wpływ na krajowe systemy emerytalne i politykę emerytalną. Dotychczas UE zajmowała się bardzo konkretnymi zagadnieniami związanymi z kwestią emerytur w nieco fragmentaryczny sposób, jak np. usuwanie barier w swobodnym przepływie osób, określenie sposobów, w jaki prywatni dostawcy usług emerytalnych mogą korzystać z rynku wewnętrznego, promowanie równości płci, zwalczanie dyskryminacji i monitorowanie stabilności budżetowej. Biorąc pod uwagę skalę i wzajemne powiązania problemów makroekonomicznych, społecznych i związanych z

zatrudnieniem, które dotyczą kwestii emerytur, konieczne jest zastosowanie bardziej kompleksowego podejścia.

UE posiada duży wachlarz instrumentów politycznych, które można wykorzystać, aby pomóc państwom członkowskim w zapewnianiu adekwatnych emerytur na stabilnych zasadach. W zielonej księdze w sprawie emerytur w 2010 r. Komisja podkreśliła, jak ważne jest zajęcie się kwestią emerytur w sposób całościowy i jak duże znaczenie ma optymalizacja synergii między poszczególnymi obszarami polityki. Strategia „Europa 2020” i wzmocnione zarządzanie gospodarcze na poziomie UE dają solidne podstawy do krytycznej oceny systemów emerytalnych. W ten sposób uznaje się, że emerytury, które odgrywają istotną rolę jako źródło utrzymania wielu obywateli UE, są również jedną z największych pozycji wydatków publicznych, a więc przedmiotem wspólnego zainteresowania państw członkowskich. Oprócz ścisłej współpracy z rządami państw członkowskich (w szczególności w ramach Komitetu Ochrony Socjalnej, Komitetu Polityki Gospodarczej i Komitetu Zatrudnienia) ważne jest umożliwienie innym pozarządowym zainteresowanym stronom uczestniczenia w dyskusji na temat sposobów zapewnienia adekwatnych, stabilnych i bezpiecznych emerytur.

Niniejszą białą księgę opracowano z poszanowaniem odpowiedzialności państw członkowskich. Jej celem jest dostosowanie unijnych instrumentów politycznych, aby z ich pomocą można było skuteczniej wspierać reformy systemów emerytalnych w państwach członkowskich. Dokument zawiera propozycje wielu wzajemnie umacniających się inicjatyw, od stanowienia prawa poprzez zachęty finansowe, aż po koordynację polityki i monitorowanie postępów w osiąganiu wspólnych celów zintegrowanej i kompleksowej strategii „Europa 2020”.

3. POTRZEBA REFORM SYSTEMU EMERYTALNEGO

Wyzwaniem dla polityki emerytalnej jest wprowadzenie w życie systemu, który jest finansowo stabilny, tak aby móc osiągnąć podstawowy cel systemów emerytalnych, czyli zapewnić adekwatne dochody na emeryturze i umożliwić starszym ludziom korzystanie z godziwego standardu życia i niezależności ekonomicznej.

W rocznych analizach wzrostu gospodarczego w 2011 r.⁷ i 2012 r.⁸ Komisja zwróciła uwagę na główne kierunki reform emerytalnych, które przyczyniają się do sprzyjającej wzrostowi gospodarczemu konsolidacji budżetowej i zapewnią adekwatne i stabilne emerytury. Komisja podkreśliła, że aby osiągnąć te cele, należy zapewnić lepszą równowagę między latami aktywności zawodowej a okresem spędzonym na emeryturze oraz wspierać uzupełniające oszczędności emerytalne. Komisja zaleciła w szczególności:

- a) powiązanie wieku emerytalnego z dłuższym średnim trwaniem życia;
- b) ograniczenie dostępu do systemów wczesnych emerytur i innych możliwości wczesnego zaprzestania aktywności zawodowej;
- c) wspieranie dłuższego życia zawodowego za pomocą takich działań, jak poprawa dostępu do możliwości uczenia się przez całe życie, dostosowanie miejsc pracy do

⁷ COM(2011) 11 wersja ostateczna, 12.1.2011.

⁸ COM(2011) 815 wersja ostateczna, 23.11.2011.

większej różnorodności pracowników, tworzenie możliwości zatrudnienia dla starszych pracowników i wspieranie aktywnego i zdrowego starzenia się;

- d) zrównanie ustawowego wieku emerytalnego mężczyzn i kobiet; oraz
- e) wspieranie uzupełniających oszczędności emerytalnych w celu zwiększenia dochodów na emeryturze.

Pomyślne wdrażanie reform emerytalnych zgodnych z tymi zaleceniami przyczyni się do nadania większej stabilności systemom emerytalnym, a tym samym pomoże państwom członkowskim w zapewnieniu obywatelom adekwatnych dochodów w starszym wieku, nawet w znacznie mniej korzystnej sytuacji demograficznej.

Niektóre państwa poczyniły znaczne postępy w reformowaniu systemów zabezpieczenia społecznego zgodnie z zaleceniami zawartymi w rocznych analizach wzrostu (ostatnio CZ, EL, ES i IT, zob. załącznik 3 na temat niedawnych reform emerytalnych). Niemniej jednak potrzeba więcej działań politycznych, i to od zaraz. Poniżej przedstawiono niezbędne elementy udanych reform zgodnie z rocznymi analizami wzrostu.

3.1. Utrzymanie równowagi między okresem aktywności zawodowej i czasem spędzonym na emeryturze

3.1.1. Powiązanie wieku emerytalnego z dłuższym średnim trwaniem życia

W przyjętych w lipcu 2011 r. zaleceniach dla poszczególnych krajów w sprawie emerytur skupiono się na potrzebie utrzymania starszych pracowników dłużej na rynku pracy, głównie przez podniesienie ustawowego wieku emerytalnego i powiązanie go z wydłużaniem się średniego trwania życia. Po pierwsze podniesienie faktycznego wieku emerytalnego zrekompensowałoby do pewnego stopnia wcześniejsze wydłużenie trwania życia, które nie zostało uwzględnione w obliczeniach emerytalnych. Powiązanie ustawowego wieku emerytalnego ze średnim dalszym trwaniem życia mogłoby następnie pomóc w utrzymaniu równowagi między czasem aktywności zawodowej a liczbą lat spędzonych na emeryturze. Ma to kluczowe znaczenie dla przyszłej stabilności. Z symulacji przedstawionych w sprawozdaniu Komisji na temat stabilności z 2009 r. wynika, że podniesienie wieku emerytalnego zgodnie z przyszłym wydłużaniem się średniego trwania życia może przynieść oszczędności budżetowe stanowiące ponad połowę przewidywanego wzrostu wydatków na emerytury w ciągu najbliższych 50 lat⁹.

Niektóre państwa członkowskie starają się opóźnić przechodzenie na emeryturę, podnosząc liczbę lat składkowych wymaganych do otrzymania pełnej emerytury lub łącząc wiek emerytalny z wydłużaniem się średniego trwania życia (np. CZ, EL, FR, IT). Inne kraje wiązą

⁹ Szacunki wskazują, że dzięki powiązaniu wieku emerytalnego z wydłużeniem średniego trwania życia stosunek wydatków publicznych na emerytury do PKB liczony dla całej UE byłby o około 1,75 punktu procentowego PKB niższy w 2060 r. w porównaniu ze scenariuszem bazowym, w którym stosunek przewidywanego wzrostu wydatków publicznych na emerytury do PKB oblicza się na poziomie 2,4 punktu procentowego PKB. Podniesienie ustawowego i faktycznego wieku emerytalnego, tak aby automatycznie odzwierciedlał przyszłe wydłużanie się średniego trwania życia, przyczyniłoby się więc znacząco do postępu na drodze do stabilności budżetowej. Komisja Europejska i Komitet Polityki Gospodarczej (2009) „Sprawozdanie na temat starzenia się społeczeństwa, 2009 r.: Prognozy ekonomiczne i budżetowe dla państw członkowskich UE-27 na lata 2008–2060”, European Economy 2; Komisja Europejska (2009), „Sprawozdanie na temat stabilności, 2009 r.”, European Economy 9.

poziom świadczeń emerytalnych ze średnim trwaniem życia (np. PT), a kilka państw uzależnia poziom świadczeń od równowagi finansowej programu emerytalnego (np. DE, SE), na którą wpływać będą zmiany demograficzne i wydłużające się średnie trwanie życia. Większość państw członkowskich oferuje możliwości uzyskania wyższej emerytury dzięki dłuższej pracy zawodowej, co pozwala zrekompensować spadek wartości emerytur w określonym wieku przejścia na emeryturę, a więc zachować odpowiedni poziom emerytury.

Podniesienie faktycznego wieku emerytalnego nie oznacza postawienia interesu młodych ludzi ponad interesem osób starszych, lecz znalezienie odpowiedniej równowagi między nimi. Pozostanie aktywnym zawodowo przez część dodatkowych lat życia nie oznacza, że starsi ludzie zostaną pozbawieni dobrze zasłużonej emerytury na korzyść młodzieży. Nie znaczy to również, że starsi pracownicy będą zajmowali miejsca pracy, które mogłyby przypaść młodszym. W rzeczywistości państwa członkowskie o najwyższych wskaźnikach zatrudnienia osób starszych mają także jedne z najniższych stóp bezrobocia wśród młodzieży. W perspektywie długoterminowej liczba miejsc pracy nie jest stała, lecz zależy przede wszystkim od podaży wykwalifikowanych pracowników, która jest kluczową siłą napędową wzrostu gospodarczego. Zwiększony dopływ doświadczonych starszych pracowników zwiększy potencjał wzrostu gospodarczego w Europie, a tym samym zapewni więcej szans i lepsze warunki życia dla młodych i starszych osób. Stworzenie większych możliwości dla osób w każdym wieku to podstawowe przesłanie Europejskiego Roku Aktywności Osób Starszych i Solidarności Międzypokoleniowej 2012.

3.1.2. Ograniczenie dostępu do wczesnych emerytur

Reformy emerytalne, których celem jest utrzymanie pracowników dłużej na rynku pracy, powinny być również nastawione na zniesienie możliwości nieuzasadnionego wcześniejszego przechodzenia na emeryturę, które mogą mieć zastosowanie do wszystkich pracowników lub tylko do określonych zawodów.

W niektórych państwach członkowskich ustawowy system emerytalny umożliwia przechodzenie na emeryturę przed osiągnięciem wieku emerytalnego pod warunkiem przepracowania pełnego stażu ubezpieczeniowego (np. AT, BE i LU). Reformy emerytalne powinny więc być nastawione nie tylko na podnoszenie ustawowego wieku emerytalnego, ale także, w stosownych przypadkach, na wydłużanie okresów składkowych, które też powinny odzwierciedlać wydłużające się średnie trwanie życia. Uwzględnienie okresów składkowych (nawet jeśli ich wymagana długość wzrasta wraz z wydłużającym się średnim trwaniem życia) pozwala systemom emerytalnym na sprawiedliwsze traktowanie osób, które wcześniej podjęły pracę zawodową (przeważnie niewykwalifikowani pracownicy, w przypadku których średnie dalsze trwanie życia jest często krótsze, a stan zdrowia gorszy).

Państwa członkowskie na różne sposoby reformują systemy wczesnych emerytur. Jedną z możliwości jest zobowiązanie pracodawców do ponoszenia całości lub przynajmniej znacznej części kosztów wczesnych emerytur. Pracownikom wykonującym szczególnie uciążliwą lub niebezpieczną pracę można zaoferować rozwiązania alternatywne do wczesnej emerytury, takie jak mobilność. W niektórych państwach członkowskich wprowadza się surowsze zasady regulujące uprawnienia do emerytury, na przykład wydłuża się wiek uprawniający do emerytury. W jednych krajach obniża się poziom świadczeń ze specjalnych programów wczesnych emerytur, w innych zamyka te programy. W każdym przypadku, w którym eliminuje się możliwości przejścia na wcześniejszą emeryturę, należy umożliwić osobom, których to dotyczy, dłuższą aktywność zawodową lub, jeśli nie jest to możliwe, zapewnić im odpowiednie bezpieczeństwo dochodów.

3.1.3. *Wspieranie dłuższego życia zawodowego*

Wycofywaniu systemów wczesnych emerytur i wydłużaniu wieku emerytalnego muszą towarzyszyć środki, które umożliwiają dłuższą aktywność zawodową, w tym odpowiednie środki w zakresie opieki zdrowotnej, miejsc pracy i zatrudnienia. Brak tych działań może spowodować, że skutki reform dla finansów publicznych będą o wiele mniej korzystne, jeśli zmiany wieku emerytalnego doprowadzą do zwiększenia liczby osób uzależnionych od innych rodzajów świadczeń (np. zasiłków dla bezrobotnych, rent inwalidzkich i zasiłków z pomocy społecznej). Ewentualnie oszczędności dla budżetów publicznych mogłyby wynikać z obniżenia emerytur dla starszych pracowników, którzy nie osiągnęli jeszcze wieku emerytalnego, ale nie są w stanie wykonywać swojej pracy. Spowodowałoby to jednak większe zagrożenie ubóstwem w starszym wieku.

Dla zagwarantowania adekwatnych i stabilnych przyszłych emerytur konieczne będzie przeprowadzenie rzeczywistego dialogu w państwach członkowskich z udziałem przedstawicieli rządów, partnerów społecznych i innych zainteresowanych stron, tak aby osiągnąć konsensus co do polityki, której celem jest stworzenie możliwości dłuższej aktywności zawodowej, przy jednoczesnym zapewnieniu solidarności z tymi, którzy nie są w stanie pracować dłużej. Duże znaczenie będzie miało również wyjaśnienie, że ze względu na wydłużanie się średniego trwania życia dłuższa aktywność zawodowa nie będzie oznaczała skrócenia czasu spędzonego na emeryturze.

Bardzo istotnym czynnikiem jest stan zdrowia osób zbliżających się do wieku emerytalnego, ponieważ wpływa na ich zdolność i wolę do kontynuowania pracy, co pociąga za sobą skutki dla rynku pracy. Inwestowanie w zapobieganie chorobom i promowanie zdrowego i aktywnego starzenia się oraz inwestowanie w bardziej racjonalną pod względem kosztów opiekę zdrowotną jest ważnym elementem działań na rzecz utrzymania i optymalnego wykorzystania zdrowych i wydajnych pracowników, którzy będą w stanie pracować aż do późnego wieku. To z kolei przyczyni się do ograniczenia wczesnego przechodzenia na emeryturę z powodów zdrowotnych i zwiększenia współczynnika aktywności zawodowej osób po 55 roku życia, a także do częściowego złagodzenia presji na systemy emerytalne.

Dalsze środki obejmują zmiany nieuzasadnionego wieku obowiązkowego przejścia na emeryturę, promocję zdrowia i bezpieczeństwa w miejscu pracy, zapewnianie dostępu do uczenia się przez całe życie, dostosowanie miejsc pracy do potrzeb starszych pracowników oraz tworzenie możliwości elastycznych rozwiązań w zakresie czasu pracy, na przykład polegających na łączeniu pracy w niepełnym wymiarze czasu z częściową emeryturą. Istnieją możliwości rozwijania „drugiej kariery zawodowej” oraz tworzenia odpowiednich miejsc pracy związanych z końcem kariery zawodowej. Istotne będzie również usunięcie z systemów korzyści podatkowych i wynagrodzeń takich czynników, które zniechęcają kobiety i mężczyzn do podejmowania pracy i dłuższej aktywności zawodowej. Z uwagi na duże różnice między wskaźnikami zatrudnienia kobiet i mężczyzn w wieku 55–64 lata we wszystkich inicjatywach trzeba będzie zwrócić szczególną uwagę na kwestie płci w odniesieniu do dłuższego życia zawodowego i aktywnego starzenia się, w tym zastosować środki ułatwiające godzenie pracy i obowiązków rodzinnych oraz eliminujące różnice między kobietami i mężczyznami pod względem zatrudnienia i wynagrodzenia. Europejski Fundusz Społeczny (EFS) może odegrać ważną rolę w umacnianiu zdolności decydentów, pracodawców i pracowników do usuwania barier napotykanych przez kobiety i przeszkód utrudniających dłuższe życie zawodowe, a także osiągnąć postęp niezbędny do zwiększenia szans na zatrudnienie starszych pracowników obu płci.

3.1.4. Zmniejszenie zróżnicowania emerytur ze względu na płeć

W 2009 r. w trzynastu państwach członkowskich ustawowy wiek emerytalny był nadal niższy dla kobiet niż dla mężczyzn. Z obowiązującego ustawodawstwa wynika jednak, że w osiemnastu państwach członkowskich nastąpi zrównanie ustawowego wieku emerytalnego kobiet i mężczyzn przed 2020 r. Pięć państw członkowskich planuje zrównanie wieku emerytalnego w dalszej perspektywie, a jedynie cztery spośród 27 państw członkowskich nie mają żadnych przepisów przewidujących taką zmianę (zob. szczegóły dotyczące poszczególnych państw w załączniku 3). Zrównanie ustawowego wieku emerytalnego kobiet i mężczyzn może się istotnie przyczynić do podwyższenia współczynnika aktywności zawodowej starszych pracowników i zwiększenia dochodów kobiet i powinno zostać jak najszybciej wdrożone.

Kwestię zrównania wieku emerytalnego należy rozpatrywać w szerszym kontekście zróżnicowania emerytur ze względu na płeć, która wynika z różnic między kobietami a mężczyznami w zakresie zatrudnienia, wynagrodzeń, składek oraz przerw w karierze zawodowej i pracy w niepełnym wymiarze czasu z uwagi na konieczność opiekowania się bliskimi. Utrzymywanie się nierówności na rynku pracy ze względu na płeć prowadzi do sytuacji, w której kobiety otrzymują niższe emerytury. Problem adekwatności i stabilności emerytur wymaga więc łączenia rozwiązań z zakresu polityki emerytalnej i polityki zatrudnienia nastawionych na znoszenie różnic w dochodach emerytalnych ze względu na płeć. Potrzebne są bardziej skuteczne rozwiązania, które nie opierają się na stereotypach dotyczących tradycyjnej roli kobiet i mężczyzn, takie jak np. zaliczanie opieki nad bliskimi do okresów składkowych zarówno w przypadku kobiet, jak i mężczyzn, oraz przyczyniają się do stabilności systemów emerytalnych, między innymi ułatwiając powrót do pracy.

Zwalczanie nierówności płci za pomocą ułatwień w godzeniu pracy z życiem prywatnym może na dłuższą metę przynieść również pośrednie korzyści dla systemów emerytalnych, ponieważ ułatwi zakładanie rodziny, a w ten sposób przyczyni się do zwiększenia wskaźnika urodzeń i złagodzenia długoterminowego spadku liczby ludności w wieku produkcyjnym.

3.2. Tworzenie uzupełniających prywatnych oszczędności emerytalnych

Uzupełniające oszczędności emerytalne powinny odgrywać większą rolę w zapewnianiu adekwatnych emerytur na przyszłość. Państwa członkowskie muszą zatem poszukać sposobów na poprawę opłacalności, bezpieczeństwa i sprawiedliwego dostępu do dodatkowych programów emerytalnych. Duże znaczenie mają w tym względzie podatki i inne zachęty finansowe, jak również układy zbiorowe. Narzędzia te są wykorzystywane w bardzo różny sposób w całej UE, co daje szerokie możliwości wzajemnego uczenia się. Problemem nierówności płci należy się zająć także po to, by uniknąć pogłębienia istniejących różnic między kobietami i mężczyznami, które wynikają z tego, że kobiety mają obecnie mniejsze możliwości gromadzenia dodatkowych oszczędności emerytalnych niż mężczyźni.

Kryzys ujawnił wrażliwość kapitałowych systemów emerytalnych na załamania finansowe i pogorszenie koniunktury gospodarczej. Uwydatnił także potrzebę zrewidowania ram regulacyjnych i struktury systemów emerytalnych dla poprawy bezpieczeństwa prywatnych emerytur. UE posiada kompetencje ustawodawcze w tym obszarze i dotychczas wprowadziła już dwa instrumenty: dyrektywę w sprawie ochrony pracowników na wypadek

niewypłacalności ich pracodawcy¹⁰ oraz dyrektywę w sprawie działań i nadzoru instytucji pracowniczych programów emerytalnych (IORP)¹¹. Konsultacje w sprawie zielonej księgi potwierdziły, że jednolity rynek jest kluczowym instrumentem wspierania adekwatnych emerytur i stabilności budżetowej. Nie wykorzystano jeszcze całego potencjału ekonomii skali, dywersyfikacji ryzyka i innowacji w osiąganiu większej efektywności. UE może silniej wspierać pracownicze programy emerytalne w ramach ogólnych systemów emerytalnych w państwach członkowskich i przyczyniać się do zmniejszenia kosztów emerytur. W tym celu dokonany zostanie przegląd dyrektywy IORP, tak aby ułatwić transgraniczną działalność IORP i zmodernizować nadzór nad tymi instytucjami, biorąc pod uwagę różne rodzaje IORP w państwach członkowskich. Istnieje też potrzeba poprawy jakości produktów finansowych przeznaczonych dla indywidualnych oszczędności emerytalnych niezwiązanych z zatrudnieniem, takich jak programy trzeciego filara, oraz innych produktów finansowych stosowanych dla uzupełnienia dochodów starszych osób. Aby zwiększyć zaufanie pracowników i inwestorów do produktów finansowych przeznaczonych dla oszczędności emerytalnych, niezbędne jest lepsze informowanie konsumentów i poprawa ich ochrony.

Większa zależność od dodatkowych programów emerytalnych może sprawić, że osoby, które przeprowadzają się za granicę, stracą znaczącą część swoich uprawnień emerytalnych. Ich ustawowe uprawnienia do zabezpieczenia społecznego są zagwarantowane unijnymi przepisami, w szczególności rozporządzeniem (WE) nr 883/2004¹², jednak prywatne programy emerytalne nie wchodzą w zakres tego rozporządzenia. Należy zatem przyjąć środki, które sprawią, że dodatkowe programy emerytalne nie będą przeszkodą dla mobilności pracowników i elastyczności rynku pracy, co może mieć bezpośredni pozytywny wpływ na wzrost gospodarczy w UE, lecz nie wpłynie negatywnie na ogólne świadczenie usług w zakresie dodatkowych emerytur.

Obywatele pracujący w innym państwie członkowskim powinni nie tylko zachować uprawnienia emerytalne nabyte za granicą, ale także mieć dobre rozeznanie co do nabytych uprawnień wynikających z ustawowych i pracowniczych programów emerytalnych. Wymagałoby to stworzenia systemu śledzenia uprawnień emerytalnych w całej UE, na podobieństwo systemów funkcjonujących już w niektórych państwach członkowskich. Dzięki takim usługom obywatele mogą otrzymać dokładne i aktualne informacje na temat swoich uprawnień emerytalnych, a także prognozy co do dochodów po przejściu na emeryturę pochodzących z ustawowych i pracowniczych programów emerytalnych. W ten sposób można wykazać korzyści płynące z dłuższej pracy i uzupełniających oszczędności emerytalnych, które pozwalają utrzymać odpowiedni poziom dochodów po przejściu na emeryturę. Przy minimalnej harmonizacji kluczowych elementów krajowe systemy śledzenia mogłyby zostać przyłączone do unijnego systemu śledzenia.

4. WYKORZYSTANIE UNIJNYCH INSTRUMENTÓW

W miarę jak krajowe polityki emerytalne stają się w coraz większym stopniu wspólną sprawą całej Unii, logiczne jest, że większego znaczenia nabiera rola UE w pomaganiu państwom członkowskim w zapewnianiu adekwatnych i stabilnych emerytur.

¹⁰ 2008/94/WE z 22 października 2008 r.

¹¹ 2003/41/WE z 3 czerwca 2003 r.

¹² Rozporządzenie 883/2004/WE z dnia 29 kwietnia 2004 r. w sprawie koordynacji systemów zabezpieczenia społecznego.

UE może wykorzystać wiele instrumentów politycznych, aby wspierać adekwatne, bezpieczne i stabilne systemy emerytalne, mimo że główna odpowiedzialność za realizację tych celów spoczywa oczywiście na państwach członkowskich.

Ustawodawstwo: UE nie posiada uprawnień legislacyjnych w zakresie struktury systemów emerytalnych jako takich w państwach członkowskich, ale może stanowić prawo w sprawach, które wpływają na funkcjonowanie rynku wewnętrznego (swobodny przepływ osób, swoboda świadczenia usług, ochrona konsumentów), w celu zwalczania dyskryminacji (zwłaszcza ze względu na płeć i wiek), a także w celu ochrony praw pracowników. Kilka rozporządzeń i dyrektyw, które mają wpływ na systemy emerytalne w państwach członkowskich, weszło już w życie. UE może ponadto promować środki „miękkiego prawa”, takie jak kodeksy dobrej praktyki.

Finansowanie: UE może również mobilizować fundusze dla osiągnięcia określonych celów polityki związanych z emeryturami. Europejski Fundusz Społeczny jest zdecydowanie najważniejszym unijnym narzędziem służącym temu celowi i może być wykorzystywany do wspierania możliwości zatrudnienia i szans na rynku pracy dla starszych pracowników. Różne mniejsze instrumenty finansowania są do dyspozycji w obszarach polityki zatrudnienia i polityki społecznej (PROGRESS), zdrowia publicznego i uczenia się przez całe życie, i mogą zostać przeznaczone na pomoc w doskonaleniu polityk państw członkowskich, szczególnie za pośrednictwem wzajemnego uczenia się.

Koordynacja polityki: Strategia „Europa 2020” zakłada ściślejszą koordynację polityk krajowych w kontekście europejskiego semestru, zwłaszcza z wykorzystaniem instrumentu zaleceń dla poszczególnych krajów. Proces ten opiera się na pracach komitetów, takich jak Komitet Polityki Gospodarczej, Komitet Ochrony Socjalnej i Komitet Zatrudnienia, które zajmują się szczegółową analizą konkretnych problemów związanych z zapewnianiem adekwatnych i stabilnych emerytur oraz promowaniem dłuższej aktywności zawodowej.

W niniejszej białej księdze przedstawiono kompleksowy zestaw inicjatyw, które należy podjąć na poziomie UE na rzecz krajowych reform emerytalnych. Inicjatywy te odnoszą się do dwóch najważniejszych obszarów, które według rocznej analizy wzrostu gospodarczego wymagają reform, tj. zachowania równowagi między okresem aktywności zawodowej i czasem spędzonym na emeryturze oraz tworzenia uzupełniających prywatnych oszczędności emerytalnych. Celem białej księgi jest też zagwarantowanie, iż całościowy proces zapoczątkowany publikacją zielonej księgi będzie kontynuowany za pomocą usprawnionych narzędzi koordynacji i monitorowania. W załączniku 1 przedstawiono konkretne działania, na przykład dotyczące możliwości przenoszenia uprawnień emerytalnych, przeglądu dyrektywy w sprawie IORP bądź środków, które mają umożliwić dłuższą aktywność zawodową. Niniejsza biała księga stanowi więc solidne podstawy, na których można zbudować owocną współpracę z państwami członkowskimi, Parlamentem Europejskim i partnerami społecznymi.

5. PODSUMOWANIE

Wiele systemów emerytalnych w Unii Europejskiej należy do pewnego stopnia dostosować, aby zagwarantować wypłacanie adekwatnych emerytur w stabilny sposób. Zapisano to wyraźnie w rocznej analizie wzrostu gospodarczego Komisji z 2011 r. i uwzględniono w zaleceniach dla poszczególnych krajów w sprawie emerytur, które skierowano do większości państw członkowskich. W rocznej analizie wzrostu gospodarczego z 2012 r. Komisja

zwróciła ponownie uwagę na potrzebę kompleksowych reform emerytalnych wzmocnionych środkami rynku pracy, które umożliwiają kobietom i mężczyznom dłuższą aktywność zawodową. Na poparcie tych zaleceń w niniejszej białej księdze przedstawiono strategię na rzecz adekwatnych, stabilnych i bezpiecznych emerytur w nadchodzących dziesięcioleciach. Bez wątpienia problemy, szczególnie te związane ze zmianami demograficznymi i stabilnością finansów publicznych, są bardzo istotne, lecz istnieją również dobre sposoby na ich rozwiązanie.

Z aktualnego kryzysu zadłużeniowego jasno wynika, jak ważne dla całej Unii Europejskiej jest, aby każdemu z państw członkowskich udało się rozwiązać aktualne problemy dotyczące ich systemów emerytalnych. Należy zatem bacznie obserwować reformy emerytalne w kontekście strategii „Europa 2020”. Potrzeba nam bardziej europejskiego podejścia do kwestii emerytur, zgodnie z kolejnymi konkluzjami Rady Europejskiej, w których wzywano do ściślejszej koordynacji polityki gospodarczej. Nadszedł czas, aby w zdecydowany sposób realizować działania zaproponowane w niniejszej białej księdze. Państwa członkowskie, instytucje europejskie oraz wszystkie zainteresowane strony, w szczególności partnerzy społeczni, powinni wspólnie, lecz z poszanowaniem odpowiednich kompetencji, podjąć wyzwania związane ze starzeniem się społeczeństwa. Systemy emerytalne muszą przyczyniać się do wzrostu gospodarczego w Europie, wspierając aktywne starzenie się, a jednocześnie pozostać adekwatnym i stabilnym instrumentem, podstawą europejskiego modelu społecznego, aby utrzymać odpowiedni poziom życia starszych Europejczyków.

ZAŁĄCZNIK 1:
Inicjatywy UE na poparcie działań państw członkowskich

1. UTRZYMANIE RÓWNOWAGI MIĘDZY OKRESEM AKTYWNOŚCI ZAWODOWEJ A CZASEM SPĘDZONYM NA EMERYTURZE

Osiągnięcie lepszej równowagi pomiędzy okresami pracy i emerytury wymaga zmian w systemach emerytalnych – wydłużenia wieku emerytalnego i skuteczniejszych bodźców motywujących do dłuższej aktywności zawodowej. Na ile działania te przełożą się na wydłużenie faktycznego wieku emerytalnego i wzrost współczynnika aktywności zawodowej starszych pracowników, zależy jednak od środków umożliwiających starszym osobom pozostanie na rynku pracy.

- (1) W ramach strategii „Europa 2020” Komisja będzie **uważnie monitorować i wspierać reformy emerytalne i reformy rynku pracy** w zgodzie z rocznymi analizami wzrostu gospodarczego i zaleceniami dla poszczególnych krajów. Cel tych reform – opóźnienie przechodzenia na emeryturę – ma zostać osiągnięty między innymi przez zrównanie wieku emerytalnego kobiet i mężczyzn w państwach, w których to jeszcze nie nastąpiło, oraz powiązanie wieku emerytalnego z wydłużaniem się średniego trwania życia.
- (2) Komisja będzie wspierać Komitet Zatrudnienia, Komitet Polityki Gospodarczej i Komitet Ochrony Socjalnej w **wielostronnym nadzorze reform emerytalnych** oraz udzielać **wsparcia finansowego** państwom członkowskim za pośrednictwem programu PROGRESS i przyszłego programu przemian społecznych i innowacji, aby ułatwić im wzajemne uczenie się oraz kształtowanie polityki.
- (3) Komisja zwróci się do właściwych komitetów (np. Komitet Ochrony Socjalnej, Komitet Doradczy ds. Równości Szans dla Kobiet i Mężczyzn), aby **wskazały i zaleciły najlepsze praktyki w zakresie znoszenia różnic emerytur ze względu na płeć** (np. promowanie równości płac, minimalnych świadczeń emerytalnych, zaliczania okresów opieki do stażu ubezpieczeniowego, podziału uprawnień emerytalnych w sytuacji rozwodu).
- (4) Podczas **Europejskiego Roku Aktywności Osób Starszych i Solidarności Międzypokoleniowej 2012** Komisja będzie upowszechniać wiedzę na temat możliwości dłuższej aktywności zawodowej i płynących z tego korzyści oraz zachęcać do rozpowszechniania dobrych praktyk w zakresie zarządzania wiekiem w miejscach pracy i na rynkach pracy.
- (5) W ramach strategii „Europa 2020” Komisja wzmocni swoje **wsparcie na rzecz koordynacji polityki i wspólnych działań mających na celu zachęcenie starszych pracowników, szczególnie kobiet, do dłuższej aktywności zawodowej i umożliwienie im pozostania na rynku pracy**. Do działań tych należeć będą: wspieranie prac prowadzonych wspólnie przez Komitet Polityki Społecznej i Komitet Zatrudnienia na temat związanych z płcią przeszkód i możliwości w zakresie dłuższej aktywności zawodowej, rozwijanie w państwach członkowskich rynków pracy nastawionych na koniec kariery zawodowej oraz projekty prowadzone w ramach Europejskiego partnerstwa na rzecz innowacji sprzyjającej aktywnemu starzeniu się w dobrym zdrowiu.

- (6) W ramach europejskiego dialogu społecznego Komisja **zwróci się do partnerów społecznych o opracowanie sposobów dostosowania miejsc pracy i rozwiązań w zakresie rynku pracy**, w tym zarządzania karierą, zwłaszcza w przypadku uciążliwych zawodów, tak aby ułatwić kobietom i mężczyznom dłuższe życie zawodowe. Europejska Fundacja na rzecz Poprawy Warunków Życia i Pracy oraz Europejska Agencja Bezpieczeństwa i Zdrowia w Pracy służyć będą fachową poradą na poziomie UE.
- (7) W oparciu o swój wniosek w sprawie **Europejskiego Funduszu Społecznego** w okresie programowania na lata 2014–2020 Komisja będzie zachęcać państwa członkowskie, aby korzystały z EFS do **wspierania aktywnego i zdrowego starzenia się**, w tym godzenia pracy i życia rodzinnego. Komisja będzie też uważnie monitorować, czy programy EFS stanowią skuteczne wsparcie w obszarach wymagających reform wskazanych w zaleceniach dla poszczególnych krajów.
- (8) Komisja przeprowadzi konsultacje z partnerami społecznymi na temat ewentualnych **zmian dotyczących nieuzasadnionego wieku obowiązkowego przejścia na emeryturę** w układach zbiorowych i przepisach krajowych.

2. TWORZENIE UZUPEŁNIAJĄCYCH PRYWATNYCH OSZCZĘDNOŚCI EMERYTALNYCH

Wzmocnienie roli uzupełniających prywatnych oszczędności emerytalnych zależy przede wszystkim od lepszego dostępu do dodatkowych programów emerytalnych i ich opłacalności. W wielu państwach członkowskich nie wykorzystuje się w wystarczającym stopniu możliwości, jakie w zakresie uzupełniających oszczędności emerytalnych stwarzają programy pracownicze i trzeci filar, a opłacalność i bezpieczeństwo tych rozwiązań pozostawiają wiele do życzenia. Większe wsparcie ze strony Unii, które przyczyniałoby się do lepszej ochrony emerytalnej kobiet i mężczyzn oraz rozpowszechnienia dobrych praktyk, między innymi dotyczących optymalnego wykorzystania zachęt podatkowych dla systemów kapitałowych, przedstawiałoby zatem wartość dodaną. Działania te mogą być wspierane przez rządy lub partnerów społecznych. Z uwagi na to, że w przyszłości ludzie będą musieli w większym stopniu polegać na uzupełniających oszczędnościach emerytalnych, należy zoptymalizować bezpieczeństwo i wydajność tych programów. Temu celowi może też służyć usprawnienie unijnego twardego i miękkiego prawa. Dodatkowe programy emerytalne muszą też być zgodne z wymogami elastycznych rynków pracy i mobilności zawodowej.

- (9) Począwszy od 2012 r., kierując się najlepszymi praktykami, Komisja wspólnie z państwami członkowskimi pracować będzie nad oceną i optymalizacją **efektywności i opłacalności zachęt podatkowych i innych rozwiązań zachęcających do prywatnych oszczędności emerytalnych**, w tym nad bardziej skutecznym adresowaniem tych bodźców do osób, które w przeciwnym razie nie uzyskałyby adekwatnych emerytur. Komisja zaoferuje także wsparcie finansowe państwom członkowskim i partnerom społecznym, którzy będą chcieli **tworzyć opłacalne dodatkowe programy emerytalne**, aby ułatwić im korzystanie z dobrych praktyk i doświadczeń innych krajów.
- (10) Komisja zaprosi Komitet Ochrony Socjalnej do **dokonania przeglądu dobrych praktyk w zakresie indywidualnych rozliczeń emerytalnych**, aby zachęcić państwa członkowskie do tego, by **udzielały więcej informacji osobom prywatnym, co**

pomoże im zaplanować przejście na emeryturę i podjąć decyzję, ile powinni zaoszczędzić w ramach dodatkowych programów emerytalnych.

- (11) W 2012 r. Komisja przedstawi wniosek ustawodawczy w sprawie **przeglądu dyrektywy IORP**. Celem przeglądu jest zachowanie równych warunków działania z dyrektywą Wyplacalność II oraz wspieranie większej aktywności transgranicznej w tej dziedzinie, a także pomoc w usprawnieniu ogólnego funkcjonowania systemów emerytalnych w UE. To przyczyni się do rozwiązania problemów starzenia się społeczeństwa i długu publicznego.
- (12) W 2012 r. Komisja będzie podejmować inicjatywy dla zapewnienia bardziej skutecznej **ochrony uprawnień pracowników do emerytur pracowniczych w przypadku niewypłacalności** pracodawcy na podstawie art. 8 dyrektywy 2008/94/WE, z uwzględnieniem horyzontalnej oceny wdrażania tej dyrektywy w całej UE oraz orzecznictwa Trybunału Sprawiedliwości.
- (13) Do 2013 r. Komisja przedstawi inicjatywę mającą na celu **poprawę jakości usług emerytalnych dla kobiet i mężczyzn w ramach trzeciego filara oraz lepsze informowanie konsumentów i podniesienie standardów ochrony konsumentów za pomocą dobrowolnych kodeksów** oraz, ewentualnie, unijnego systemu certyfikacji tego typu produktów, w stosownych przypadkach w oparciu o planowane na 2012 r. środki na rzecz poprawy informacji dla konsumentów na temat „detalicznych produktów inwestycyjnych w pakietach”.
- (14) W wyniku współpracy z zainteresowanymi stronami, takimi jak partnerzy społeczni i sektor funduszy emerytalnych oraz organami doradczymi, takimi jak forum emerytalne i Komitet Doradczy ds. Równości Szans dla Kobiet i Mężczyzn, Komisja opracuje **kodeks dobrej praktyki dla pracowniczych programów emerytalnych** (drugi filar), odnosząc się do takich kwestii, jak lepsza ochrona emerytalna pracownika, etap wypłaty, podział ryzyka i łagodzenie ryzyka, opłacalność i odporność na wstrząsy.
- (15) W 2012 r. Komisja w ścisłej współpracy z Radą i Parlamentem Europejskim wznowi prace nad **dyrektywą w sprawie możliwości przenoszenia emerytur**, ustanawiającą minimalne normy dotyczące nabywania i zachowywania uprawnień do dodatkowych emerytur. Komisja będzie też kontynuować prace nad **ogólnoeuropejskim funduszem emerytalnym dla naukowców**, jednocześnie wspierając transgraniczną mobilność przedstawicieli wszystkich zawodów.
- (16) W 2012 r. Komisja oceni zasadność **rozszerzenia zakresu rozporządzenia 883/2004/WE** w sprawie koordynacji systemów zabezpieczenia społecznego w odniesieniu do niektórych pracowniczych programów emerytalnych.
- (17) Komisja **wspierać będzie rozwój usług umożliwiających śledzenie uprawnień emerytalnych** nabytych w różnych miejscach pracy. W kontekście przeglądu dyrektywy IORP oraz wniosku w sprawie dyrektywy dotyczącej możliwości przenoszenia emerytur Komisja rozważy, w jaki sposób można zapewnić przekazywanie wymaganych informacji na potrzeby śledzenia uprawnień emerytalnych, oraz wspierać będzie projekt pilotażowy dotyczący transgranicznego śledzenia uprawnień emerytalnych.

- (18) Komisja zbada, czy przepisy podatkowe dotyczące (i) transgranicznych transferów kapitału emerytur pracowniczych i kapitału ubezpieczeń na życie; (ii) składek na ubezpieczenie na życie wpłacanych do instytucji ubezpieczeniowych prowadzących działalność w innym państwie UE; (iii) zysków z transgranicznych inwestycji dostawców usług emerytalnych i usług w zakresie ubezpieczeń na życie, w tym ich dochodów z nieruchomości i zysków kapitałowych; stanowią dyskryminujące **przeszkody podatkowe dla mobilności transgranicznej i inwestycji transgranicznych**. W razie konieczności Komisja wszczynać będzie postępowania w sprawie uchybienia zobowiązaniom państwa członkowskiego. Komisja przeprowadzi także dyskusje z państwami członkowskimi na temat sposobów zmniejszenia ryzyka podwójnego opodatkowania emerytur transgranicznych (lub unikania opodatkowania).
- (19) Komisja **zbada potrzebę usunięcia przeszkód związanych z prawem zobowiązań, które utrudniają tworzenie i rozpowszechnianie produktów ubezpieczenia na życie** zawierających funkcje oszczędnościowe/inwestycyjne, aby ułatwić transgraniczną dystrybucję niektórych produktów prywatnych systemów emerytalnych.

3. USPRAWNIANIE UNIJNYCH NARZĘDZI MONITOROWANIA EMERYTUR ORAZ POGŁĘBIENIE SYNERGII MIĘDZY POSZCZEGÓLNYMI OBSZARAMI POLITYKI

Z uwagi na rosnącą współzależność państw członkowskich istotne jest monitorowanie w ścisłej współpracy z Komitetem Ochrony Socjalnej i Komitetem Polityki Gospodarczej postępów państw członkowskich w zapewnianiu adekwatnych, stabilnych i bezpiecznych emerytur, w tym za pomocą wskaźników używanych w analizie porównawczej w kontekście strategii „Europa 2020”. Dzięki zaangażowaniu wielu różnych zainteresowanych stron i wzmocnieniu roli forum emerytalnego wypracowane zostanie całościowe podejście do kwestii emerytur zalecane w zielonej księdze w sprawie emerytur.

- (20) Komisja we współpracy z Komitetem Polityki Gospodarczej opublikuje w **2012 r. sprawozdanie na temat starzenia się społeczeństwa**, w którym oceni gospodarcze i budżetowe skutki starzenia się społeczeństwa. Na tej podstawie przeprowadzona zostanie dogłębna ocena stabilności finansów publicznych, która ma zostać opublikowana w **sprawozdaniu Komisji na temat stabilności w 2012 r.** We współpracy z Komitetem Ochrony Socjalnej w 2012 r. Komisja przygotuje również **sprawozdanie na temat adekwatności emerytur**, które może pomóc państwom członkowskim w ocenie adekwatności systemów emerytalnych dla kobiet i mężczyzn w kontekście platformy walki z ubóstwem.

ZAŁĄCZNIK 2:
PODSUMOWANIE KONSULTACJI W SPRAWIE ZIELONEJ KSIĘGI

Wyniki konsultacji oraz debaty przeprowadzonej w następstwie opublikowania zielonej księgi

W ramach konsultacji otrzymano blisko 1 700 odpowiedzi, w tym ponad 350 od rządów i parlamentów państw członkowskich, organizacji przedsiębiorców i związków zawodowych, przedstawicieli społeczeństwa obywatelskiego oraz sektora emerytalnego. Zarówno Rada EPSCO, jak i Rada ECOFIN przyjęły zieloną księgę z zadowoleniem. W lutym 2011 r. otrzymano uwagi od Parlamentu Europejskiego, Komitetu Ekonomiczno-Społecznego oraz Komitetu Regionów.

Odpowiedzi otrzymane od najważniejszych zainteresowanych stron stanowią bogaty zbiór dobrze uzasadnionych stanowisk w sprawie europejskich ram emerytalnych oraz ogólnych kwestii dotyczących emerytur; są one pomocne w kształtowaniu różnych wariantów strategicznych do rozpatrzenia.

Zorganizowano ponadto ponad 100 spotkań z zainteresowanymi stronami w całej Europie, w których uczestniczyli komisarze Andor, Barnier oraz Rehn lub przedstawiciele podległych im służb. Wyniki konsultacji wpłynęły na ukierunkowanie dyskusji w wielu państwach członkowskich. Istotne jest również to, że wyniki porównania europejskich punktów widzenia uwzględniono w debacie na szczeblu poszczególnych państw członkowskich.

Życzeniem dużej liczby **państw członkowskich** jest, aby wysiłki skupiły się na poprawieniu lub pogłębieniu europejskich ram politycznych obowiązujących obecnie w obszarze emerytur, nie zaś na ich rozszerzeniu. Jednak większość z nich jednocześnie z zadowoleniem przyjmuje wzmocnioną koordynację w obszarze polityki gospodarczej.

Jeżeli chodzi o **Parlament Europejski**, komisje ECON, IMCO oraz FEMM przekazały swoje uwagi komisji EMPL, która pełni rolę komisji wiodącej. Przyjęty przez Parlament Europejski tekst ostateczny odpowiednio odzwierciedlał różne poglądy i spotkał się z bardzo szerokim poparciem. W sprawozdaniu opowiedziano się za podejściem całościowym, przyjętym przez Komisję w zielonej księdze, oraz wezwano do zastosowania dobrze skoordynowanych strategii politycznych w odniesieniu do wzajemnie powiązanych kwestii adekwatności, stabilności i bezpieczeństwa.

Wydarzenia w sektorze emerytur, które miały miejsce w niektórych państwach członkowskich (jak na przykład podjęcie istotnych reform emerytalnych w Grecji i we Francji), stanowiły naturalnie jak najbardziej aktualne tło dla refleksji nad zieloną księgą. Z kolei wydarzenia, które miały miejsce w niektórych państwach członkowskich położonych w Europie Środkowej, dowiodły, jak duże znaczenie miało ujęcie systemowych reform emerytalnych w **pakcie stabilności i wzrostu**.

Jeżeli chodzi o kluczowy obszar **koordynacji polityki**, konsultacje zdominowała sytuacja związana z kryzysem zadłużeniowym. Pakiet na rzecz wzmocnionej koordynacji polityki gospodarczej, a także dokonane w ramach rocznej analizy wzrostu gospodarczego odniesienia do konkretnych środków, jakie muszą być podjęte w celu zmodernizowania systemów emerytalnych, będą obejmować istotne zmiany w europejskich ramach emerytalnych; można także oczekiwać dalszych inicjatyw ze strony Rady Europejskiej.

Odpowiedzi dotyczące ram emerytalnych oraz wieku emerytalnego

[Pytania 1-2] Odpowiedzi na kwestie poruszone w zielonej księdze sugerują, że **ulepszenie istniejących unijnych ram emerytalnych** mogłoby przynieść korzyści w postaci zapewnienia stabilności finansów publicznych. Niektórzy respondenci byli zdania, że ujednolicone na szczeblu UE wielkości wskaźników emerytalnych mogłyby ułatwić merytoryczne i rzeczowe dyskusje w sprawie istotnych kwestii dotyczących polityki emerytalnej, a także podejmowanie wyzwań na szczeblu UE. Wielu respondentów podkreśliło, że takie dodatkowe elementy należałoby opracować w obrębie istniejących ram, które uznano, ogólnie rzecz biorąc, za stosowne. Społeczna otwarta metoda koordynacji postrzegana jest jako właściwy instrument służący wsparciu dążeń państw członkowskich do poprawy adekwatności emerytur.

[Pytania 3-4] Powszechnie za konieczne uznaje się podniesienie **faktycznego wieku emerytalnego**. Zdaniem niektórych respondentów należy uregulować tę kwestię w ramach polityki krajowej, z udziałem partnerów społecznych, natomiast inni respondenci proponują, aby wiek emerytalny zmieniał się zgodnie ze średnim dalszym trwaniem życia. Pojawiło się także kilka sugestii, aby uwzględnić średnie dalsze trwanie życia (lub średnie dalsze trwanie życia w dobrym zdrowiu) charakterystyczne dla różnych zawodów. Zgodnie z zaleceniem Parlamentu Europejskiego za sprawę priorytetową należy uznać pracę do czasu osiągnięcia przez pracownika wieku emerytalnego. Liczni respondenci podkreślali, że reformy emerytalne powinny być powiązane z aktywną polityką w zakresie rynku pracy, zapewnianiem możliwości uczenia się przez całe życie, efektywnymi systemami zabezpieczenia społecznego i opieki zdrowotnej, a także z poprawą warunków pracy. Stwierdzono istnienie powiązań z licznymi elementami strategii „Europa 2020”, na przykład w zakresie potrzeby podwyższenia współczynnika aktywności zawodowej oraz wpływu polityki emerytalnej na wskaźnik ubóstwa. Parlament Europejski sugeruje uwzględnienie całościowych celów zielonej księgi w strategii „Europa 2020”.

[Pytanie 14] Respondenci zgodzili się co do znaczącej roli, jaką UE pełni w zakresie **koordynacji polityk** emerytalnych, ułatwiając tym samym nadzór, koordynację oraz proces wzajemnego uczenia się państw członkowskich. Za wystarczające – w dużej mierze – uznano istniejące ramy obejmujące otwartą metodę koordynacji, forum emerytalne oraz, szerzej rzecz ujmując, pakt stabilności i wzrostu oraz strategię „Europa 2020”. Istotne byłoby jednak pogłębienie istniejących ram, na przykład w drodze ściślejszej współpracy między Komitetem Polityki Gospodarczej i Komitetem Ochrony Socjalnej. Zdaniem Parlamentu Europejskiego pomocne byłoby stworzenie europejskiej platformy emerytalnej, skupiającej przedstawicieli instytucji UE oraz wszystkich zainteresowanych stron; w celu uniknięcia powielania się prac należałoby uwzględnić program istniejącego forum emerytalnego.

Odpowiedzi na kwestie związane z regulacjami

[Pytanie 5] Większość respondentów opowiedziała się za dokonaniem przeglądu **dyrektywy IORP** w celu wyjaśnienia niejasności prawnych dotyczących działalności transgranicznej, przedstawiając jednocześnie propozycje konkretnych działań.

[Pytania 6-7] Usunięcie przeszkód dla mobilności powodowanych przez przepisy emerytalne uzyskało poparcie wszystkich stron; były one jednak mniej zgodne co do tego, w jaki sposób należałoby przełożyć to na konkretne działania. Większość respondentów podejmujących kwestię **koordynacji systemów zabezpieczenia społecznego** w oparciu o rozporządzenie

883/2004 była zdania, że koordynacja sprawdza się w praktyce i nie ma potrzeby zmiany rozporządzenia czy też rozszerzania jego zakresu.

Niemal wszyscy, którzy podjęli kwestię **możliwości przenoszenia uprawnień do emerytur dodatkowych**, poparli koncepcję inicjatywy na szczeblu UE. Uznano, że takie podejście do kwestii koordynacji jak to, które zastosowano w rozporządzeniu 883/2004, nie jest wystarczające w przypadku dodatkowych systemów emerytalnych; większość respondentów wyraźnie sprzeciwiła się ponownemu rozpatrywaniu kwestii związanych z przenoszeniem. Podejście dotyczące nabywania i zachowania uprawnień, które stosowane było w ciągu ostatnich lat, uzyskało szerokie poparcie podczas konsultacji, w tym Parlamentu Europejskiego, aczkolwiek niektórzy respondenci byli mu zdecydowanie przeciwni. Idea systemu śledzenia uprawnień emerytalnych spotkała się z powszechnie pozytywnym przyjęciem, jednak nacisk położono na systemy na szczeblu krajowym – przynajmniej na początku.

[Pytanie 8] Jeżeli chodzi o **kapitałowe systemy i produkty emerytalne**, pracownicy, emeryci i zakłady ubezpieczeń dostrzegli potrzebę przeglądu unijnych przepisów w celu zapewnienia spójności w przepisach i w nadzorze. Pracodawcy i fundusze emerytalne byli w mniejszym stopniu otwarci na dalsze inicjatywy ze strony UE.

[Pytanie 9] Jeżeli chodzi o sposoby na zapewnienie równowagi pomiędzy **ryzykiem, bezpieczeństwem i przystępnością**, wyrażono przeświadczenie, że UE powinna unikać wprowadzania wiążących przepisów, a jedynie zachęcać do podejmowania właściwych uregulowań na szczeblu krajowym lub przyjąć niewiążący kodeks UE (w formie zalecenia).

[Pytanie 10] Kwestia **systemu wypłacalności funduszy emerytalnych** była poruszana przede wszystkim przez organizacje pracodawców, fundusze emerytalne oraz świadczeniodawców; w niewielkim stopniu wypowiedzieli się członkowie funduszy oraz beneficjenci. Większość respondentów opowiadała się za nadzorem opartym na ryzyku, proponując, aby znaczenie nadać treści, nie zaś formie. Właściwe podejście powinno uwzględniać charakter oraz czas trwania zobowiązań emerytalnych, a także dodatkowe mechanizmy bezpieczeństwa minimalizujące ryzyko, będące do dyspozycji funduszy emerytalnych. Parlament Europejski jest zdania, że (i) rynki finansowe mogą funkcjonować skutecznie jedynie w atmosferze zaufania, co wymaga z kolei solidnych zasad ostrożnościowych obowiązujących w stosunku do instytucji finansowych, w tym instytucji pracowniczych programów emerytalnych; oraz że (ii) elementy jakościowe dyrektywy Wypłacalność II stanowią cenny punkt wyjścia dla zwiększenia nadzoru nad instytucjami pracowniczych programów emerytalnych.

[Pytanie 11] Respondenci byli zgodni co do potrzeby **ochrony przed niewypłacalnością pracodawców finansujących**, jednak jedynie Parlament Europejski oraz mniejszość respondentów wyraziła życzenie ustanowienia przez UE kolejnych przepisów; zdaniem większości ochronę można w najlepszy sposób zapewnić na szczeblu krajowym. Przed planowaniem zmian unijnych ram legislacyjnych należałoby przeanalizować wdrożenie obowiązującego unijnego prawodawstwa oraz skuteczność środków krajowych.

[Pytanie 12] Odnośnie do modernizacji minimalnych wymogów dotyczących przekazywania informacji o produktach emerytalnych respondenci – w tym Parlament Europejski – podkreślali potrzebę uzyskiwania jasnych i porównywalnych informacji; większość respondentów była zdania, że UE może w tym przypadku zapewnić potencjalną wartość dodaną.

[Pytanie 13] Znaczenie dobrych **opcji standardowych** w zakresie uczestnictwa i inwestycji dla kształtowania systemów emerytalnych zostało wprawdzie docenione, jednak niewielu respondentów widziało potrzebę (czy też możliwości techniczne) opracowania wspólnego podejścia na szczeblu UE.

ZAŁĄCZNIK 3

EMERYTURY, EMERYTURY UZUPEŁNIAJĄCE, ZALECENIA DLA POSZCZEGÓLNYCH PAŃSTW ORAZ OSTATNIE REFORMY W PAŃSTWACH CZŁONKOWSKICH UE

Państwo członkowskie	Średnie dalsze trwanie życia dla osób w wieku 65 lat ⁽ⁱ⁾ M/K (2010)	Wiek zaprzestania aktywności zawodowej ⁽ⁱⁱ⁾ M/K (2009)	Wiek emerytalny M/K ⁽ⁱⁱⁱ⁾ (2009)	Wiek emerytalny M/K (2020) ^(iv)	Podniesienie wieku emerytalnego po 2020 r., M/K ^(v)	Aktywa funduszy emerytalnych - % PKB w 2009 r. ^(vi)	Zalecenia dotyczące emerytur dla poszczególnych państw (lub odniesienia do protokołu ustaleń)	Ostatnie reformy/uwagi ^(vi)
AT	17,9/ 21,4	62,6/ 59,4 ##	65/60	65/60	65/65	4,9	Zalecenie 3 - Podjęcie, w porozumieniu z partnerami społecznymi i zgodnie z krajowymi praktykami, kroków w celu dalszego ograniczenia dostępu do obecnego systemu wcześniejszych emerytur dla osób z długim okresem opłacania składek oraz podjęcie kroków mających na celu ograniczenie okresu przejściowego przy harmonizacji ustawowego wieku emerytalnego mężczyzn i kobiet, aby zapewnić stabilność i adekwatność systemu emerytalnego. Ponadto ściśle stosowanie warunków dostępu do systemu rent inwalidzkich.	Dwa obszary reform określone w 2010 r.: Pierwszy z nich obejmuje bardziej surowe zasady, które od 2014 r. będą miały zastosowanie do przechodzenia na wcześniejszą emeryturę na podstawie długiego stażu ubezpieczeniowego („Hacklerregelung”). Zaostrzenie reguł polega na podniesieniu wieku uprawniającego do wcześniejszej emerytury o 2 lata, tj. z obecnych 60 do 62 lat dla mężczyzn oraz z 55 do 57 lat dla kobiet, a także uwzględnianie wyłącznie okresów aktywnego zatrudnienia jako okresów składkowych. Po drugie, począwszy od 2011 r. warunkiem otrzymywania renty inwalidzkiej stał się udział w programie rehabilitacji. Ponadto wprowadzono scentralizowany system rozpatrywania wniosków o tego rodzaju renty. Powołano także grupę roboczą mającą opracować dalsze reformy na podstawie propozycji przedstawionej przez partnerów społecznych w październiku 2011 r.

Państwo członkowskie	Średnie dalsze trwanie życia dla osób w wieku 65 lat ⁽ⁱ⁾ M/K (2010)	Wiek zaprzestania aktywności zawodowej ⁽ⁱⁱ⁾ M/K (2009)	Wiek emerytalny M/K ⁽ⁱⁱⁱ⁾ (2009)	Wiek emerytalny M/K (2020) ^(iv)	Podniesienie wieku emerytalnego po 2020 r., M/K ^(v)	Aktywa funduszy emerytalnych - % PKB w 2009 r. ^(vi)	Zalecenia dotyczące emerytur dla poszczególnych państw (lub odniesienia do protokołu ustaleń)	Ostatnie reformy/uwagi ^(vi)
BE	17,5/ 21,1**	61,2/ 61,9 ##	65/65	65/65	-	3,3 (v)	Zalecenie 2 - Podjęcie kroków w celu poprawy długoterminowej stabilności finansów publicznych. Zgodnie z ramami trójpasmowej strategii UE należy skoncentrować się na ograniczeniu wydatków związanych ze starzeniem się społeczeństwa, w szczególności poprzez zapobieganie wczesnemu zaprzestaniu aktywności zawodowej, w celu znacznego podwyższenia faktycznego wieku emerytalnego. Należy rozważyć takie środki, jak powiązanie ustawowego wieku emerytalnego ze średnim dalszym trwaniem życia.	Z dniem 1 stycznia 2012 r. wprowadzono nowe przepisy dotyczące wieku i stażu pracy uprawniających do wcześniejszej ustawowej emerytury. Wiek ten będzie stopniowo podnoszony z 60 do 62 lat w 2016 r. (w 2012 r.: 60 lat; w 2013 r.: 60,5 roku; w 2014 r.: 61 lat; w 2015 r.: 61,5 roku; w 2016 r.: 62 lata). Wymagana liczba lat stażu pracy również będzie stopniowo rosła z 35 do 40 lat w 2015 r. (w 2012 r.: 35 lat; w 2013 r.: 38 lat; w 2014 r.: 39 lat; w 2015 r.: 40 lat). W sektorze publicznym wymagana liczba lat stażu pracy wzrośnie z 5 do 40 lat w 2015 r. (w 2012 r.: 5 lat; w 2013 r.: 38 lat; w 2014 r.: 39 lat; w 2015 r.: 40 lat). Obecnie rozpatrywane są środki przejściowe. Do kwietnia 2012 r. ma zostać wydany królewski dekret wykonawczy. Od 1 stycznia 2012 r. mają także zostać zaostrzone warunki dotyczące wieku i stażu pracy uprawniające do wcześniejszej emerytury konwencyjnej (świadczeń przedemerytalnych / emerytury pomostowej). Co do zasady próg wieku zostanie podniesiony z 58 do 60 lat, a liczba wymaganych lat stażu pracy wzrośnie z 38 do 40 lat dla mężczyzn oraz z 35 do 40 lat dla kobiet w przypadku układów zbiorowych pracy zawartych po dniu 31/12/2011 r. Wcześniej zawarte układy zbiorowe pracy będą stopniowo dostosowywane do tych nowych wymogów w latach 2012-2024. Ustalono, że w przypadku zwolnień zbiorowych w przedsiębiorstwach podlegających restrukturyzacji lub przechodzących trudności minimalny wiek wzrośnie z 52 do 55 lat w latach 2012-2018. System wcześniejszej emerytury na część etatu zostanie zniesiony z dniem 1/01/2012 r.

Państwo członkowskie	Średnie dalsze trwanie życia dla osób w wieku 65 lat ⁽ⁱ⁾ M/K (2010)	Wiek zaprzestania aktywności zawodowej ⁽ⁱⁱ⁾ M/K (2009)	Wiek emerytalny M/K ⁽ⁱⁱⁱ⁾ (2009)	Wiek emerytalny M/K (2020) ^(iv)	Podniesienie wieku emerytalnego po 2020 r., M/K ^(v)	Aktywa funduszy emerytalnych - % PKB w 2009 r. ^(vi)	Zalecenia dotyczące emerytur dla poszczególnych państw (lub odniesienia do protokołu ustaleń)	Ostatnie reformy/uwagi ^(vi)
BG	13,6/ 17	64,1/ 64,1 #	63/60	63/60	65/63	brak danych	Zalecenie 3 - Wdrożenie uzgodnionych z partnerami społecznymi działań w ramach obecnej reformy systemu emerytalnego, poczynienie postępów w zakresie niektórych jej kluczowych środków, które pomogłyby podnieść faktyczny wiek emerytalny i ograniczyć wczesne zaprzestanie aktywności zawodowej, takich jak stopniowe podwyższanie wymaganego okresu objęcia ubezpieczeniem społecznym oraz wzmocnienie działań pomagających starszym pracownikom w dłuższym utrzymywaniu aktywności zawodowej.	Początkowo w ramach reformy w 2011 r. przewidziano podwyższenie wieku emerytalnego z 63/60 lat (M/K) do 65/63 lat w latach 2021-2026, a dla osób bez pełnego stażu ubezpieczeniowego – do 67 lat (dla obu płci od 2024 r.). Ponadto wydłużany jest wymagany staż ubezpieczeniowy dla kilku kategorii pracowników; zaplanowano także podniesienie składek w 2011 r. i 2017 r. oraz stopy kumulacji w 2017 r. W połowie listopada 2011 r. rząd zaproponował, w ramach debaty w parlamencie nad projektem budżetu na 2012 r., znaczne przyspieszenie wprowadzenia niektórych zasadniczych elementów reformy emerytalnej, przewidzianych uprzednio na 2021 r. W tym celu parlament przyjął na początku grudnia 2012 r. nowelizację ustawy, przewidującą stopniowe podnoszenie wieku emerytalnego dla obu płci o 4 miesiące rocznie – od dnia 1 stycznia 2012 r., aż do osiągnięcia wieku emerytalnego wynoszącego 65 lat dla mężczyzn i 63 lata dla kobiet.

Państwo członkowskie	Średnie dalsze trwanie życia dla osób w wieku 65 lat ⁽ⁱ⁾ M/K (2010)	Wiek zaprzestania aktywności zawodowej ⁽ⁱⁱ⁾ M/K (2009)	Wiek emerytalny M/K ⁽ⁱⁱⁱ⁾ (2009)	Wiek emerytalny M/K (2020) ^(iv)	Podniesienie wieku emerytalnego po 2020 r., M/K ^(v)	Aktywa funduszy emerytalnych - % PKB w 2009 r. ^(vi)	Zalecenia dotyczące emerytur dla poszczególnych państw (lub odniesienia do protokołu ustaleń)	Ostatnie reformy/uwagi ^(vi)
CY	18,1/ 20,9**	62,8	65/65	65/65	-	brak danych	Zalecenie 3 - Poprawa długoterminowej stabilności finansów publicznych poprzez wdrożenie środków reformy mających na celu kontrolę wydatków systemu emerytalnego i systemu opieki zdrowotnej, aby ograniczyć przewidywany wzrost wydatków związanych ze starzeniem się społeczeństwa. W odniesieniu do emerytur – wydłużenie okresu odprowadzania składek, powiązanie wieku emerytalnego ze średnim dalszym trwaniem życia lub przyjęcie innych środków o równorzędnym skutku budżetowym, przy jednoczesnym uwzględnieniu wysokiego wskaźnika zagrożenia ubóstwem wśród osób starszych. W odniesieniu do opieki zdrowotnej – podjęcie dalszych kroków w celu przyspieszenia wdrażania krajowego systemu ubezpieczeń zdrowotnych.	W ramach reformy funduszu ubezpieczeń społecznych z 2009 r.: (1) w latach 2009-2039 składki będą rosły o 1,3 punktu procentowego w pięcioletnich odstępach czasu, (2) wydłużono staż ubezpieczeniowy uprawniający do emerytury, przedłużając minimalny staż z 3 do 10 lat, (3) wprowadzono sześcioletni pułap dla okresów kształcenia i szkolenia zaliczanych jako okresy składkowe, (4) ograniczono dostęp do świadczeń dla bezrobotnych dla osób pobierających emeryturę pracowniczą, (5) przeprowadzana będzie okresowa ocena aktuarialna systemu emerytalnego. W sierpniu 2011 r. zapowiedziano pakiet środków konsolidacyjnych, obejmujący m.in.: (1) wprowadzenie z dniem 1/10/2011 r. stałej składki w wysokości 3 % zarobków brutto pracowników sektora publicznego i szerszego sektora publicznego na rzecz publicznego systemu emerytalnego, (2) obejmowanie nowych członków służby cywilnej wyłącznie funduszem ubezpieczeń społecznych, bez dostępu do pracowniczego programu emerytalnego (z dniem 1/10/2011 r.), (3) podniesienie składki do funduszu na rzecz wdów i sierot o 1,25 punktu procentowego do 2 % zarobków brutto (z dniem 1/10/2011 r.).

Państwo członkowskie	Średnie dalsze trwanie życia dla osób w wieku 65 lat ⁽ⁱ⁾ M/K (2010)	Wiek zaprzestania aktywności zawodowej ⁽ⁱⁱ⁾ M/K (2009)	Wiek emerytalny M/K ⁽ⁱⁱⁱ⁾ (2009)	Wiek emerytalny M/K (2020) ^(iv)	Podniesienie wieku emerytalnego po 2020 r., M/K ^(v)	Aktywa funduszy emerytalnych - % PKB w 2009 r. ^(vi)	Zalecenia dotyczące emerytur dla poszczególnych państw (lub odniesienia do protokołu ustaleń)	Ostatnie reformy/uwagi ^(vi)
CZ	15,5/ 19	61,5/ 59,6	62/60	63 l. 10 mies./63 l. 8 mies.	65/65	4,6	Zalecenie 2 - Wdrożenie planowanej reformy emerytalnej w celu poprawy długoterminowej stabilności finansów publicznych i zapewnienia odpowiedniej wysokości przyszłych emerytur. Skoncentrowanie dodatkowych wysiłków na dalszych zmianach publicznego filaru systemu emerytalnego w celu zagwarantowania, by system ten nie stał się źródłem niestabilności budżetowej w przyszłości, oraz na rozwoju prywatnych systemów oszczędzania. W celu podniesienia faktycznego wieku przejścia na emeryturę, można by wziąć pod uwagę środki takie jak uzależnienie ustawowego wieku emerytalnego od średniego dalszego trwania życia. Zapewnienie w tym kontekście szerokiego uczestnictwa w przewidywanym kapitałowym systemie emerytalnym i ukierunkowanie tego systemu na utrzymanie przejrzystych i niskich kosztów administracyjnych.	Przyjęto także reformę emerytalną na 2011 r. dotyczącą filaru publicznego, która weszła w życie z dniem 30 września z 2011 r. i obejmuje: - podniesienie wieku emerytalnego, który będzie nadal rósł w kolejnych latach, w szczególności dla kobiet z dziećmi, tak by ujednolicić wiek emerytalny dla wszystkich uczestników systemu po 2040 r. Po osiągnięciu wspólnego dla wszystkich grup wieku emerytalnego będzie on nadal podnoszony o kolejne dwa miesiące dla każdego rocznika do czasu wprowadzenia kolejnych zmian; - ściślejsze powiązanie emerytur ze składkami w ramach filaru publicznego; - bardziej rygorystyczną zasadę indeksacji: poprzednia zasada określała dolny limit podwyżek emerytur, obecnie limit ten jest wiążący; - przedłużenie okresu podlegającego ocenie do celów obliczania wysokości emerytur; - ograniczenie możliwości przechodzenia na wcześniejszą emeryturę. Przyjęto także reformę emerytalną na 2013 r. dotyczącą filara prywatnego. Reforma ta wejdzie w życie w 2013 r. W ramach tej reformy od 2013 r. pracownicy będą mogli przenieść 3 punkty procentowe swoich składek na obowiązkowe ubezpieczenie emerytalne do prywatnych funduszy, pod warunkiem zwiększenia o 2 punkty procentowe składki opłacanej od ich dochodów. Możliwość takiego przeniesienia będzie dostępna dla osób do wieku 35 lat. Osoby powyżej 35 lat będą mogły skorzystać z tej możliwości tylko do końca czerwca 2013 r. Ponadto, zgodnie z przepisami wprowadzonymi w ramach reformy z 2010 r., okresy studiów nie są już wliczane do stażu ubezpieczeniowego, a wymagany okres ubezpieczenia wzrośnie z 25 do 35 lat w 2019 r.

Państwo członkowskie	Średnie dalsze trwanie życia dla osób w wieku 65 lat ⁽ⁱ⁾ M/K (2010)	Wiek zaprzestania aktywności zawodowej ⁽ⁱⁱ⁾ M/K (2009)	Wiek emerytalny M/K ⁽ⁱⁱⁱ⁾ (2009)	Wiek emerytalny M/K (2020) ^(iv)	Podniesienie wieku emerytalnego po 2020 r., M/K ^(v)	Aktywa funduszy emerytalnych - % PKB w 2009 r. ^(vi)	Zalecenia dotyczące emerytur dla poszczególnych państw (lub odniesienia do protokołu ustaleń)	Ostatnie reformy/uwagi ^(vi)
DE	17,8/ 20,9	62,6/ 61,9	65/65	65 l. 9 mies./65 l. 9 mies.	67/67	5,2 (x)		W 2007 r. przyjęto przepisy przewidujące wzrost wieku emerytalnego z 65 do 67 lat w latach 2012-2029 r. Reforma emerytalna doprowadzi jednak do obniżenia wysokości świadczeń, które ma być zrekompensowane przy pomocy emerytur kapitałowych. Aby zapobiec rosnącemu ubóstwu osób starszych, minister pracy i polityki społecznej zapowiedział wprowadzenie nowego dodatku do emerytur („Zuschussrente”), który jest obecnie przedmiotem debaty. Ponadto rozważane jest objęcie ubezpieczeniem emerytalnym osób pracujących na własny rachunek, które nie są członkami systemu obowiązkowego ubezpieczenia emerytalnego.
DK	17/ 19,7	63,2/ 61,4	65/65	(66/66)	67+/67+	43,3 (w)	Zalecenie 2 - Celem wzmocnienia zatrudnienia i stabilności finansów publicznych, podjęcie dalszych kroków dla zwiększenia podaży siły roboczej w długim okresie poprzez wprowadzenie uzgodnionych ostatnio reform dotyczących programu umożliwiającego dobrowolne przechodzenie na wcześniejszą emeryturę (VERP), reformę systemu rent oraz skuteczniejsze ukierunkowanie subsydiowanych programów zatrudnienia ("flex-job") na szczególnie wrażliwe grupy społeczne.	W ramach reformy z 2006 r. podniesiono wiek emerytalny z 65 do 67 lat (w latach 2024-2027), a począwszy od 2027 r. wprowadzono powiązanie wieku emerytalnego ze średnim dalszym trwaniem życia. Zgodnie z przepisami, których treść uzgodniono w maju 2011 r. podniesienie wieku emerytalnego ma nastąpić o pięć lat wcześniej, niż zakładał to pakiet reform z 2006 r. (wiek emerytalny będzie stopniowo wzrastał o pół roku w latach 2019-2022). Jesienią 2011 r. została przyjęta wskazana w zaleceniu reforma systemu przechodzenia na wcześniejszą emeryturę.

Państwo członkowskie	Średnie dalsze trwanie życia dla osób w wieku 65 lat ⁽ⁱ⁾ M/K (2010)	Wiek zaprzestania aktywności zawodowej ⁽ⁱⁱ⁾ M/K (2009)	Wiek emerytalny M/K ⁽ⁱⁱⁱ⁾ (2009)	Wiek emerytalny M/K (2020) ^(iv)	Podniesienie wieku emerytalnego po 2020 r., M/K ^(v)	Aktywa funduszy emerytalnych - % PKB w 2009 r. ^(vi)	Zalecenia dotyczące emerytur dla poszczególnych państw (lub odniesienia do protokołu ustaleń)	Ostatnie reformy/uwagi ^(vi)
EE	14,2/ 19,4	62,6	63/61	64/64	65/65	6,9		Głównymi środkami, jakie wprowadzono w ramach polityki prowadzonej w latach 2009-2011, były zmiany <i>ad hoc</i> w zasadach indeksacji emerytur w 2009 r., polegające na wyrównaniu wartości nominalnej emerytury i tymczasowym zawieszeniu transferów do systemu emerytur kapitałowych w drugiej połowie 2009 r. i w 2010 r. Wznowienie tych transferów nastąpiło częściowo w 2011 r. i w pełni od 2012 r. W latach 2014-2017 uruchomiony zostanie mechanizm wyrównawczy. Wiek emerytalny zostanie podniesiony do 65 lat w latach 2017-2026. W związku z kryzysem wprowadzono w obowiązkowym systemie emerytur kapitałowych ściślejszą kontrolę i bardziej przejrzyste zasady zarządzania środkami, a także zapewniono więcej elastyczności dla pracowników i pracodawców.

Państwo członkowskie	Średnie dalsze trwanie życia dla osób w wieku 65 lat ⁽ⁱ⁾ M/K (2010)	Wiek zaprzestania aktywności zawodowej ⁽ⁱⁱ⁾ M/K (2009)	Wiek emerytalny M/K ⁽ⁱⁱⁱ⁾ (2009)	Wiek emerytalny M/K (2020) ^(iv)	Podniesienie wieku emerytalnego po 2020 r., M/K ^(v)	Aktywa funduszy emerytalnych - % PKB w 2009 r. ^(vi)	Zalecenia dotyczące emerytur dla poszczególnych państw (lub odniesienia do protokołu ustaleń)	Ostatnie reformy/uwagi ^(vi)
EL	18.5/ 20.4	61.3/ 61.6	65/60	65/65	Wiek emerytalny powiązany ze średnim dalszym trwaniem życia (69 l. i 4 mies. w dla K i M w 2060 r.)	0.0	Protokół ustaleń. Zgodnie z protokołem ustaleń: obecne fundusze emerytalne zostaną połączone w trzy fundusze. W ramach reformy zostanie wprowadzony nowy system wzmacniający powiązanie między składkami i świadczeniami, oparty na jednolitych zasadach mających zastosowanie proporcjonalnie do wszystkich obecnych i przyszłych pracowników. Normalny wiek emerytalny zostanie ustalony na 65 lat. Będzie on podnoszony wraz ze wzrostem średniego dalszego trwania życia. Świadczenia będą indeksowane do cen. Reforma ograniczy także wcześniejsze przechodzenie na emeryturę, w tym dla osób ubezpieczonych przed 1993 r., i skróci wykaz zawodów związanych z ciężkimi i szczególnie uciążliwymi warunkami pracy. Nowy system obejmie również emerytury socjalne, oparte na kryterium dochodowym, dla wszystkich obywateli powyżej normalnego wieku emerytalnego, dzięki czemu powstanie ważna sieć bezpieczeństwa, przyczyniająca się do stabilności finansów publicznych. W funduszach dodatkowych emerytur zostaną wprowadzone zmiany w celu wyeliminowania nierówności, ściślejszego powiązania świadczeń i składek, zagwarantowania stabilności wszystkich funduszy i zmniejszenia ich liczby. Zmiany zostaną wprowadzone także w zakresie rent inwalidzkich oraz emerytur ryczałtowych dla urzędników służby cywilnej i pracowników przedsiębiorstw publicznych.	W lipcu 2010 r. parlament przyjął kompleksową reformę głównych systemów emerytalnych, zgodnie z protokołem ustaleń. W ramach reformy uproszczono bardzo rozdrobniony system emerytalny, zwiększono jego przejrzystość i sprawiedliwość, podwyższono wiek emerytalny oraz obniżono wysokość świadczeń. Nowe powszechnie wiążące przepisy dotyczące uprawnień, składek, zasad akumulacji i indeksacji świadczeń emerytalnych stosuje się do głównych funduszy emerytalnych (IKA, OGA, OAEE, do sektora publicznego, do systemu Banku Grecji). Reforma systemu emerytalnego jest stosowana proporcjonalnie do wszystkich obecnych i przyszłych pracowników. Główne elementy reformy to: (i) Wprowadzenie nowej emerytury podstawowej w wysokości 360 EUR miesięcznie (12 rocznych wypłat). (ii) W nowym systemie wprowadza się stopy akumulacji o jednakowym profilu dla wszystkich pracowników, uzależnione wyłącznie od długości stażu zawodowego (od 0,8 do 1,5 % zarobków). (iii) W ramach reformy ustawowy wiek emerytalny podniesiono z 60 do 65 lat. Minimalny wiek emerytalny wynosi 60 lat, do osób o niepełnym stażu ubezpieczeniowym stosuje się kary. (iv) Pełny staż ubezpieczeniowy wydłużono do 40 lat (dotychczas wynosił on co do zasady 35 lat). (v) Od 2021 r. minimalny i ustawowy wiek emerytalny będą co trzy lata dostosowywane do zmian średniego dalszego trwania życia. (vi) Zrównanie wieku emerytalnego mężczyzn i kobiet zarówno w sektorze prywatnym, jak i publicznym do 2013 r. (vii) Indeksacja świadczeń (w tym emerytury podstawowej) nie przekroczy inflacji HICP.

Państwo członkowskie	Średnie dalsze trwanie życia dla osób w wieku 65 lat ⁽ⁱ⁾ M/K (2010)	Wiek zaprzestania aktywności zawodowej ⁽ⁱⁱ⁾ M/K (2009)	Wiek emerytalny M/K ⁽ⁱⁱⁱ⁾ (2009)	Wiek emerytalny M/K (2020) ^(iv)	Podniesienie wieku emerytalnego po 2020 r., M/K ^(v)	Aktywa funduszy emerytalnych - % PKB w 2009 r. ^(vi)	Zalecenia dotyczące emerytur dla poszczególnych państw (lub odniesienia do protokołu ustaleń)	Ostatnie reformy/uwagi ^(vi)
ES	18.5/ 22.7	61.2/ 63.4	65/65	65/65 (66 l. 4 mies./66l. 4 mies.)	67/67	8,1	Zalecenie 2 - Przyjęcie proponowanej reformy emerytalnej w celu podniesienia ustawowego wieku emerytalnego i zwiększenia liczby lat pracy uwzględnianych przy obliczaniu wysokości emerytury, zgodnie z planami; regularne dokonywanie przeglądu parametrów systemu emerytalnego zgodnie ze zmianami średniego dalszego trwania życia, tak jak zaplanowano, oraz opracowanie dalszych środków mających na celu usprawnienie możliwości uczenia się przez całe życie dla starszych pracowników.	W ramach reformy emerytalnej z lat 2010/2011 podniesiono wiek emerytalny z 65 do 67 lat (stopniowo w latach 2013-2027); wydłużono staż ubezpieczeniowy uprawniający do uzyskania pełnych świadczeń emerytalnych z 35 do 37 lat; wiek, w którym można przejść na wcześniejszą emeryturę, podniesiono z 61 do 63 lat (na czas kryzysu gospodarczego utrzymano jednak możliwość przejścia na emeryturę w wieku 61 lat dla osób o stażu ubezpieczeniowym wynoszącym co najmniej 33 lata); podwyższono kary z tytułu przechodzenia na wcześniejszą emeryturę; przedłużono okres brany pod uwagę przy obliczaniu wysokości emerytury podstawowej z 15 do 25 lat w 2022 r.; począwszy od 2027 r. wprowadzono czynnik stabilności podlegający cyklicznej ocenie co 5 lat; przewidziano zaliczanie do stażu ubezpieczeniowego dłuższych okresów opieki nad dziećmi oraz uproszczono system (włączając do ogólnego systemu systemy dla rolników i pracowników domowych). Dnia 28 października 2011 r. rząd zatwierdził globalną strategię zatrudnienia starszych pracowników na lata 2012-2014 (w języku hiszpańskim strategia „55 y más”). Inicjatywa ta ma zasadnicze znaczenie, uzupełniając reformę systemu emerytalnego przyjętą we wrześniu tego samego roku. Strategia „55 y más” ma następujące cztery cele: (i) zwiększenie wskaźnika zatrudnienia i zmniejszenie bezrobocia w tej grupie ludności; (ii) pomoc w utrzymaniu miejsc pracy; (iii) poprawa warunków pracy i (iv) wsparcie ponownej integracji osób starszych na rynku pracy.

Państwo członkowskie	Średnie dalsze trwanie życia dla osób w wieku 65 lat ⁽ⁱ⁾ M/K (2010)	Wiek zaprzestania aktywności zawodowej ⁽ⁱⁱ⁾ M/K (2009)	Wiek emerytalny M/K ⁽ⁱⁱⁱ⁾ (2009)	Wiek emerytalny M/K (2020) ^(iv)	Podniesienie wieku emerytalnego po 2020 r., M/K ^(v)	Aktywa funduszy emerytalnych - % PKB w 2009 r. ^(vi)	Zalecenia dotyczące emerytur dla poszczególnych państw (lub odniesienia do protokołu ustaleń)	Ostatnie reformy/uwagi ^(vi)
FI	17.5/ 21.5	62.3/ 61.1	65/65, 63-68	65/65, 63-68	-	76.8	Zalecenie 4 - Podjęcie środków na rzecz zwiększenia możliwości zatrudnienia dla osób starszych oraz poprawy korzystania przez nie z możliwości uczenia się przez całe życie. Podjęcie dalszych kroków, w porozumieniu z partnerami społecznymi i zgodnie z praktykami krajowymi, w celu zachęcenia starszych pracowników do pozostania na rynku pracy poprzez środki mające na celu ograniczenie wczesnego zaprzestania aktywności zawodowej i podwyższenie faktycznego wieku emerytalnego. W odniesieniu do istniejącego systemu powiązania świadczeń emerytalnych ze średnim dalszym trwaniem życia, rozważenie powiązania ustawowego wieku emerytalnego ze średnim dalszym trwaniem życia.	W 2009 r. Finlandia powiązała świadczenia emerytalne ze współczynnikiem średniego dalszego trwania życia. Rząd i organizacje rynku pracy uzgodniły w 2009 r. podwyższenie faktycznego wieku emerytalnego do co najmniej 62,4 lat do 2025 r.

Państwo członkowskie	Średnie dalsze trwanie życia dla osób w wieku 65 lat ⁽ⁱ⁾ M/K (2010)	Wiek zaprzestania aktywności zawodowej ⁽ⁱⁱ⁾ M/K (2009)	Wiek emerytalny M/K ⁽ⁱⁱⁱ⁾ (2009)	Wiek emerytalny M/K (2020) ^(iv)	Podniesienie wieku emerytalnego po 2020 r., M/K ^(v)	Aktywa funduszy emerytalnych - % PKB w 2009 r. ^(vi)	Zalecenia dotyczące emerytur dla poszczególnych państw (lub odniesienia do protokołu ustaleń)	Ostatnie reformy/uwagi ^(vi)
FR	18,7/ 23,2**	60,3/ 59,8	60- 65/60-65	62- 67/62-67	-	0,8 (v)	Zalecenie 1 - Zapewnienie zalecanej średniej rocznej konsolidacji fiskalnej wynoszącej ponad 1 % PKB w latach 2010–2013 oraz wdrożenie korekty nadmiernego deficytu do 2013 r., zgodnie z zaleceniem Rady w ramach procedury nadmiernego deficytu, i dzięki temu stopniowe obniżanie wskaźnika długu publicznego, a także zapewnienie należytego postępu w osiąganiu celu średnioterminowego w późniejszym okresie; określenie niezbędnych w tym celu środków na rok 2012 i następne, podjęcie w razie konieczności dodatkowych środków i wykorzystanie ewentualnych nadzwyczajnych dochodów do szybszego ograniczenia deficytu i zadłużenia, zgodnie z planami. Kontynuowanie przeglądu zrównoważenia systemu emerytalnego i przyjęcie dodatkowych środków, jeżeli są one konieczne.	W listopadzie 2010 r. francuski parlament przyjął reformę ustawowych systemów emerytalnych. Najbardziej nagłośnionym elementem reformy jest stopniowe podnoszenie ustawowego wieku emerytalnego z 60 do 62 lat do 2018 r. (według najnowszego, jeszcze nieuchwalonego projektu, do 2017 r.). Reforma obejmuje szereg innych środków, takich jak stopniową harmonizację wymiaru składek między systemami sektora publicznego i prywatnego oraz ustanowienie prawa do wcześniejszej emerytury (w wieku od 60 lat) dla pracowników częściowo niezdolnych do pracy. Wprowadzono także pewne zmiany techniczne w celu wspierania rozwoju kapitałowych systemów emerytalnych.

Państwo członkowskie	Średnie dalsze trwanie życia dla osób w wieku 65 lat ⁽ⁱ⁾ M/K (2010)	Wiek zaprzestania aktywności zawodowej ⁽ⁱⁱ⁾ M/K (2009)	Wiek emerytalny M/K ⁽ⁱⁱⁱ⁾ (2009)	Wiek emerytalny M/K (2020) ^(iv)	Podniesienie wieku emerytalnego po 2020 r., M/K ^(v)	Aktywa funduszy emerytalnych - % PKB w 2009 r. ^(vi)	Zalecenia dotyczące emerytur dla poszczególnych państw (lub odniesienia do protokołu ustaleń)	Ostatnie reformy/uwagi ^(vi)
HU	14,1/ 18,2	60,1/ 58,7	62/62	64/64	65/65	13,1		W ramach reformy z 2009 r. (1) podniesiono ustawowy wiek emerytalny z 62 do 65 lat w latach 2014-2022, (2) począwszy od 2010 r. ograniczono indeksację emerytur, uzależniając ją od wzrostu realnego PKB oraz (3) zniesiono trzynastą emeryturę i wprowadzono tzw. premię emerytalną. W konsekwencji tych reform w przyszłości poprawi się stabilność, a wydatki brutto na emerytury w ramach zabezpieczenia społecznego wyniosą w 2060 r. 10,5 % PKB, nie zaś 13,8 %, jak zakładano w sprawozdaniu na temat starzenia się społeczeństwa z 2009 r. W 2010 r. i 2011 r. rząd podjął zdecydowane kroki, likwidując obowiązkowy prywatny filar emerytalny. Ze względu na przesunięcie nadzwyczajnych dochodów z funduszy emerytalnych na pokrycie bieżących wydatków, może to w pewnej mierze zagrozić przyszłej stabilności. W grudniu 2011 r. zniesiono możliwość przejścia na wcześniejszą emeryturę, a obecnie wypłacane świadczenia zostały opodatkowane. Skutki tych reform odczuwają w szczególności przedstawiciele zawodów wiążących się z warunkami pracy uznanymi za szczególnie uciążliwe, którzy w związku z tym korzystali z możliwości wcześniejszego przejścia na emeryturę.

Państwo członkowskie	Średnie dalsze trwanie życia dla osób w wieku 65 lat ⁽ⁱ⁾ M/K (2010)	Wiek zaprzestania aktywności zawodowej ⁽ⁱⁱ⁾ M/K (2009)	Wiek emerytalny M/K ⁽ⁱⁱⁱ⁾ (2009)	Wiek emerytalny M/K (2020) ^(iv)	Podniesienie wieku emerytalnego po 2020 r., M/K ^(v)	Aktywa funduszy emerytalnych - % PKB w 2009 r. ^(vi)	Zalecenia dotyczące emerytur dla poszczególnych państw (lub odniesienia do protokołu ustaleń)	Ostatnie reformy/uwagi ^(vi)
IE	18,1/ 21,1	63,5/ 64,7 #	65/65	66/66	68/68	44,1	Protokół ustaleń Zgodnie z protokołem ustaleń: W 1. kwartale 2011 r.: obniżenie ulg podatkowych i odliczeń z tytułu emerytur ma przynieść 155 mln EUR w 2011 r.; nastąpi stopniowe obniżenie obecnych emerytur w sektorze publicznym, średnio o ponad 4 %; W 2. kwartale 2011 r.: w celu poprawy długoterminowej stabilności władze zobowiązują się do wprowadzenia przepisów podnoszących ustawowy wiek emerytalny do 66 lat 2014 r., 67 lat w 2021 r. i 68 lat w 2028 r. W 3. kwartale 2011 r.: aby dać systemowi emerytalnemu sektora publicznego bardziej zrównoważone podstawy, reformą zostaną objęci nowi pracownicy sektora publicznego. Reforma obejmie zmianę zasad przyspieszonego przechodzenia na emeryturę dla niektórych kategorii osób oraz indeksację emerytur do cen konsumpcyjnych. Emerytury zostaną uzależnione od średniego wynagrodzenia z całego okresu aktywności zawodowej. Wiek emerytalny nowych pracowników zostanie powiązany z wiekiem uprawniającym do emerytury państwowej. W 4. kwartale 2011 r. oraz w 2012 r. również ma nastąpić obniżenie ulg podatkowych z tytułu emerytur oraz dostosowanie uprawnień do emerytur sektora publicznego w ramach środków konsolidacji budżetowej.	W marcu 2010 r. irlandzki rząd opublikował krajowe ramy emerytalne, nakreślające zamiary rządu w zakresie reformy systemu emerytalnego w Irlandii. Od tego czasu wprowadzono szereg zmian, w tym: przyjęto przepisy podnoszące wiek emerytalny uprawniający do otrzymania emerytury państwowej – do 66 lat w 2014 r., 67 lat w 2021 r. i 68 lat w 2028 r. Jednorazowe wypłaty emerytur wolne od podatku zostały ograniczone do 200 000 EUR. Od 2011 r. składki emerytalne nie są już objęte ulgami w zakresie ubezpieczenia społecznego i podatku Universal Social Charge. Nowe przepisy dotyczące emerytur dla nowych urzędników państwowych oznaczają, że ostateczna emerytura będzie opierać się raczej na przeciętnych zarobkach z całego przebiegu stażu pracy, nie zaś na wysokości ostatniego wynagrodzenia. Szereg środków mających na celu zmniejszenie presji finansowej na systemy o zdefiniowanym świadczeniu, takie jak zmiana kolejności wypłat w przypadku likwidacji, ustanowienie systemu wypłaty emerytur w przypadku niewypłacalności oraz zmiany norm finansowania.

Państwo członkowskie	Średnie dalsze trwanie życia dla osób w wieku 65 lat ⁽ⁱ⁾ M/K (2010)	Wiek zaprzestania aktywności zawodowej ⁽ⁱⁱ⁾ M/K (2009)	Wiek emerytalny M/K ⁽ⁱⁱⁱ⁾ (2009)	Wiek emerytalny M/K (2020) ^(iv)	Podniesienie wieku emerytalnego po 2020 r., M/K ^(v)	Aktywa funduszy emerytalnych - % PKB w 2009 r. ^(vi)	Zalecenia dotyczące emerytur dla poszczególnych państw (lub odniesienia do protokołu ustaleń)	Ostatnie reformy/uwagi ^(vi)
IT	18,2/ 22*	60,8/ 59,4	65/60	66 l.11 mies. 66 l. 11 mies.	Wiek emerytalny powiązany ze średnim dalszym trwaniem życia (70 l. i 3 mies. K/M w 2060 r.)	4,1		W 2011 r. włoskie ustawodawstwo emerytalne zostało zmienione w drodze trzech kolejnych nowelizacji (ustawy D.111/201, ustawy E.148/2011 i ustawy 214/2011). Najważniejsze środki wprowadzone w ramach ostatnich reform można podsumować następująco: (i) metoda nominalnej zdefiniowanej składki (<i>notional defined contribution, NDC</i>) jest stosowana również do pracowników objętych systemem opartym na zdefiniowanym świadczeniu, wcześniej w pełni wyłączonych ze stosowania tej metody. Rozszerzenie zakresu stosowania tej metody dotyczy składek naliczonych od dnia 1 stycznia 2012 r., zgodnie z zasadą proporcjonalności; (ii) ustawowy wiek emerytalny kobiet w sektorze prywatnym zostanie zrównany z wiekiem emerytalnym mężczyzn (i kobiet w sektorze publicznym). Proces ten będzie przebiegał etapami do 2018 r.; (iii) Zniesiono mechanizm tzw. „okienka wyjścia”, zastępując go odpowiednim podniesieniem minimalnego wieku lub wymogów dotyczących stażu ubezpieczeniowego; (iv) Wymiar składek opłacanych przez osoby pracujące na własny rachunek jest stopniowo podnoszony z 20 % w 2011 r. do 24 % w 2018 r. Wymiar składek pracowników nietypowych został podniesiony o 1 punkt procentowy; w 2012 r. osiągnie on 27 %; (v) W okresie dwóch lat: 2012-2013 emerytura o wysokości przekraczającej 3-krotność minimalnej emerytury (około 1 400 EUR miesięcznie) nie będą indeksowane do inflacji cen; (vi) Poza indeksacją do zmian średniego dalszego trwania życia, podniesiono minimalny wymóg nabycia uprawnień do świadczeń z tytułu starości o 1 rok od 2018 r.; następnie zostanie on w pełni dostosowany do ustawowego wieku emerytalnego; (vii) We wszystkich systemach zniesiono ścieżkę wcześniejszej emerytury opartą na wspólnych wymogach dotyczących wieku i stażu ubezpieczeniowego (35 lat). W ramach systemu opartego na nominalnej zdefiniowanej składce możliwe jest wcześniejsze przechodzenie na emeryturę, do trzech lat przed osiągnięciem ustawowego wieku emerytalnego, przy spełnieniu wymogu 20-letniego stażu ubezpieczeniowego; w tym przypadku emerytura wypłacana jest w wysokości co najmniej 1 200 EUR miesięcznie w 2012 r. i jest indeksowana do średniej nominalnego PKB z pięciu lat; (viii) Minimalny staż ubezpieczeniowy uprawniający do wcześniejszej emerytury, bez względu na wiek, będzie od 2013 r. indeksowany do zmian średniego trwania życia, tak jak w przypadku ustawowego wieku emerytalnego;

Państwo członkowskie	Średnie dalsze trwanie życia dla osób w wieku 65 lat ⁽ⁱ⁾ M/K (2010)	Wiek zaprzestania aktywności zawodowej ⁽ⁱⁱ⁾ M/K (2009)	Wiek emerytalny M/K ⁽ⁱⁱⁱ⁾ (2009)	Wiek emerytalny M/K (2020) ^(iv)	Podniesienie wieku emerytalnego po 2020 r., M/K ^(v)	Aktywa funduszy emerytalnych - % PKB w 2009 r. ^(vi)	Zalecenia dotyczące emerytur dla poszczególnych państw (lub odniesienia do protokołu ustaleń)	Ostatnie reformy/uwagi ^(vi)
LT	13,5/ 18,4	59,9#	62 l. 6 mies./6 0	64/63	65/65	brak danych	Zalecenie 2 - Przyjęcie proponowanych przepisów wykonawczych w odniesieniu do reformy systemu emerytalnego. Usunięcie czynników podatkowych zniechęcających do podejmowania pracy, w szczególności przez osoby będące w wieku emerytalnym, w celu zwiększenia ich udziału w rynku pracy.	W ramach reformy z 2011 r. wiek emerytalny zostanie podniesiony do 65 lat dla mężczyzn i kobiet do 2026 r. Obniżono składki na ubezpieczenia społeczne przekazywane do obowiązkowego kapitałowego systemu emerytalnego z 5,5 % do 2 %; po zakończeniu kryzysu rząd może jednak zdecydować o ich ponownym zwiększeniu.
LU	17,3/ 21,6	58,1/ 57 Δ	65/65	65/65	-	2,2	Zalecenie 2 - Przedstawienie i wdrożenie szeroko zakrojonej reformy systemu emerytalnego w celu zapewnienia długoterminowej stabilności systemu emerytalnego, podejmując w pierwszej kolejności środki, które przyczynią się do wzrostu wskaźnika aktywności zawodowej starszych pracowników, szczególnie poprzez zniechęcanie do wczesnego przechodzenia na emeryturę. W celu podniesienia faktycznego wieku przejścia na emeryturę, należałoby wziąć pod uwagę środki takie jak uzależnienie ustawowego wieku emerytalnego od średniego dalszego trwania życia.	W krajowym programie reform nakreślono główne elementy projektowanej reformy. Trwają dyskusje przygotowawcze pomiędzy rządem a partnerami społecznymi. Ograniczone zostanie prawo do podwyższonych świadczeń emerytalnych. Beneficjenci muszą mieć ukończone 60 lat (zamiast 55) i wykazać 40-letni (zamiast 38-letniego) okres opłacania składek emerytalnych. W ramach paktu euro plus rząd zobowiązał się do zakończenia reformy do końca 2011 r., ale prawdopodobnie termin ten nie zostanie dotrzymany. Utworzono działającą niejawnie grupę roboczą do spraw emerytur. Ma także powstać plan aktywizacji dla starszych pracowników, obejmujący zalecenia z przykładami dobrych praktyk.

Państwo członkowskie	Średnie dalsze trwanie życia dla osób w wieku 65 lat ⁽ⁱ⁾ M/K (2010)	Wiek zaprzestania aktywności zawodowej ⁽ⁱⁱ⁾ M/K (2009)	Wiek emerytalny M/K ⁽ⁱⁱⁱ⁾ (2009)	Wiek emerytalny M/K (2020) ^(iv)	Podniesienie wieku emerytalnego po 2020 r., M/K ^(v)	Aktywa funduszy emerytalnych - % PKB w 2009 r. ^(vi)	Zalecenia dotyczące emerytur dla poszczególnych państw (lub odniesienia do protokołu ustaleń)	Ostatnie reformy/uwagi ^(vi)
LV	13,3/ 18,2	62,7 Δ Δ	62/62	(64,5/64,5)	(65/65)	brak danych	Protokół ustaleń. Zgodnie z protokołem ustaleń: Łotwa miała przygotować zmiany w systemie emerytalnym zmierzające do utrzymania w przyszłości stabilności i adekwatności trzech filarów tego systemu. W tym kontekście miał nastąpić przegląd wszystkich specjalnych systemów emerytalnych oraz wszystkich progów wieku emerytalnego. Drugie uzupełnienie do protokołu stanowi: „Do końca czerwca 2010 r., z pomocą techniczną organizacji międzynarodowych i we współpracy z partnerami społecznymi, przygotowanie zmian w systemie emerytalnym, które mają być wprowadzone w życie w 2011 r., w celu utrzymania w przyszłości stabilności i adekwatności trzech filarów systemu emerytalnego. W tym kontekście nastąpi przegląd wszystkich specjalnych systemów emerytalnych oraz wszystkich progów wieku emerytalnego.” Trzecie uzupełnienie do protokołu stanowi: „Po przygotowaniu propozycji zmian w systemie emerytalnym do końca czerwca 2010 r., po konsultacji z Komisją i MFW, przedłożenie parlamentowi do końca listopada 2010 r. konkretnych projektów ustaw, które zostaną wprowadzone w życie w 2011 r., w celu utrzymania w przyszłości stabilności i adekwatności trzech filarów systemu emerytalnego.	Od lipca 2008 r. władze Łotwy (1) zamroziły indeksację w 2009 r. do dnia 31 grudnia 2013 r., (2) obniżyły wymiar składki do obowiązkowego kapitałowego systemu emerytalnego. Wymiar składki do filaru kapitałowego jest obniżany w następujący sposób: w 2009 r. z 8% do 2 %; w 2010 r. z 9% do 2 %; w 2011 r. z 10 % do 2 %; w 2013 r. i w kolejnych latach z 10 % do 6 %. Rząd przyjął i przedłożył parlamentowi projekt przepisów zmieniających wiek emerytalny (procedura ustawodawcza jest w toku). Według tego projektu wiek emerytalny miałby być podnoszony, począwszy od 2016 r., o 6 miesięcy rocznie, aż do osiągnięcia 65 lat w 2021 r. A zatem zgodnie z jeszcze nieobowiązującym projektem wiek emerytalny w 2020 r. wynosiłby 64,5 lat (zarówno dla mężczyzn, jak i kobiet). Spełniając warunki określone w drugim i trzecim uzupełnieniu do protokołu ustaleń, Łotwa opracowała zmiany w systemie emerytalnym w celu utrzymania w przyszłości stabilności i adekwatności trzech filarów systemu emerytalnego. Do parlamentu złożono konkretne propozycje zmian w systemie emerytalnym.

Państwo członkowskie	Średnie dalsze trwanie życia dla osób w wieku 65 lat ⁽ⁱ⁾ M/K (2010)	Wiek zaprzestania aktywności zawodowej ⁽ⁱⁱ⁾ M/K (2009)	Wiek emerytalny M/K ⁽ⁱⁱⁱ⁾ (2009)	Wiek emerytalny M/K (2020) ^(iv)	Podniesienie wieku emerytalnego po 2020 r., M/K ^(v)	Aktywa funduszy emerytalnych - % PKB w 2009 r. ^(vi)	Zalecenia dotyczące emerytur dla poszczególnych państw (lub odniesienia do protokołu ustaleń)	Ostatnie reformy/uwagi ^(vi)
MT	18,4/ 21,1	60,3	61/60	63/63	65/65	brak danych	Zalecenie 2 - Podjęcie działań w celu zapewnienia długoterminowej stabilności systemu emerytalnego, takich jak przyspieszenie procesu stopniowego podnoszenia wieku emerytalnego oraz powiązanie wieku emerytalnego ze średnim dalszym trwaniem życia. Uzupełnienie procesu podnoszenia ustawowego wieku emerytalnego o kompleksową strategię na rzecz aktywnego starzenia się, wprowadzenie rozwiązań zniechęcających do korzystania z programów wcześniejszego przechodzenia na emeryturę oraz zachęt do prywatnego gromadzenia oszczędności emerytalnych.	W ramach reformy z 2006 r. wiek emerytalny zostanie podniesiony do 65 lat dla obu płci do 2026 r. oraz wydłużony zostanie wymagany staż ubezpieczeniowy. Zmieniono także sposób obliczania dochodu stanowiącego podstawę wymiaru emerytury – zamiast trzech najlepszych lat z ostatnich 10 lat pod uwagę będzie branych dziesięć najlepszych lat z ostatnich 40 lat. Ponadto wprowadzono gwarantowaną krajową minimalną emeryturę o wysokości co najmniej 60 % mediany dochodu dla osób urodzonych po 1 stycznia 1962 r. W następstwie reformy z 2006 r. maksymalny dochód stanowiący podstawę wymiaru emerytury dla osób urodzonych po 1 stycznia 1962 r. będzie bardziej dynamicznie ewoluował, podlegając indeksacji w 70 % do wzrostu wynagrodzeń oraz w 30 % do inflacji. W 2007 r. zaostrzono warunki kontroli medycznej rent inwalidzkich, a w ramach budżetu z 2008 r. umożliwiono emerytom kontynuację aktywności zawodowej przy zachowaniu emerytury w pełnym wymiarze pod warunkiem opłacania składek na ubezpieczenie społeczne. Grupa robocza do spraw emerytur, mająca za zadanie przegląd reform, przedłożyła parlamentowi pierwsze sprawozdanie w grudniu 2010 r. Grupa sformułowała 45 zaleceń, w tym wprowadzenie wyraźnego powiązania między wiekiem emerytalnym a średnim dalszym trwaniem życia, dalszą ocenę wprowadzenia do 2013 r. pierwszego filaru emerytalnego opartego na nominalnej zdefiniowanej składce, wprowadzenie drugiego filaru emerytalnego pod warunkiem osiągnięcia porozumienia politycznego oraz przy udziale partnerów społecznych, a także ustanowienie ram trzeciego filaru emerytalnego.

Państwo członkowskie	Średnie dalsze trwanie życia dla osób w wieku 65 lat ⁽ⁱ⁾ M/K (2010)	Wiek zaprzestania aktywności zawodowej ⁽ⁱⁱ⁾ M/K (2009)	Wiek emerytalny M/K ⁽ⁱⁱⁱ⁾ (2009)	Wiek emerytalny M/K (2020) ^(iv)	Podniesienie wieku emerytalnego po 2020 r., M/K ^(v)	Aktywa funduszy emerytalnych - % PKB w 2009 r. ^(vi)	Zalecenia dotyczące emerytur dla poszczególnych państw (lub odniesienia do protokołu ustaleń)	Ostatnie reformy/uwagi ^(vi)
NL	17,7/ 21	63,9/ 63,1	65/65	65/65 (66/66)	65/65 (67/67)	129,8	Zalecenie 2 - Podjęcie środków zmierzających do podniesienia ustawowego wieku emerytalnego poprzez powiązanie go ze średnim dalszym trwaniem życia oraz wzmocnienie tych środków innymi działaniami mającymi na celu podniesienie faktycznego wieku emerytalnego oraz zwiększenie stabilności finansów publicznych w długim okresie. Przygotowanie planu reformy opieki długoterminowej w obliczu zjawiska starzenia się społeczeństwa.	W październiku 2010 r. nowy rząd zdecydował, że ustawowy wiek emerytalny zostanie podniesiony do 66 lat w 2020 r. W wyniku kompleksowych negocjacji we wrześniu 2011 r. partnerzy społeczni i rząd osiągnęli porozumienie zakładające dalszy wzrost wieku emerytalnego do 67 lat w 2025 r. oraz powiązanie go ze średnim dalszym trwaniem życia. Obecnie trwają prace nad ustawą wdrażającą to porozumienie.
PL	15,1/ 19,5	61,4/ 57,5 ##	65/60	65/60 (67/??)	(67/67)	13,5	Zalecenie 3 - Podwyższenie zgodnie z planami ustawowego wieku emerytalnego dla służb mundurowych, kontynuowanie działań mających na celu podwyższenie faktycznego wieku emerytalnego, takich jak powiązanie go ze średnim dalszym trwaniem życia. Przyjęcie harmonogramu dalszego udoskonalenia przepisów dotyczących składek na rolniczy fundusz ubezpieczenia społecznego (KRUS), aby lepiej odzwierciedlały indywidualne dochody.	Emerytury pomostowe zostały wprowadzone w 2009 r. Zastępują one wcześniejsze emerytury oraz ograniczają dostęp do nich dla niektórych kategorii pracowników. Jest to tymczasowe rozwiązanie dla pracowników, którzy podjęli pracę w szczególnych warunkach przed 1999 r. Składka do systemu o zdefiniowanej składce została obniżona z 7,3 % do 2,3 % wynagrodzenia brutto w 2011 r. Różnica została skierowana do systemu repartycyjnego. Składka będzie stopniowo podnoszona do poziomu 3,5 % w 2017 r. i w kolejnych latach. Rząd, który po niedawnych wyborach utrzymał władzę, zaproponował podwyższenie wieku emerytalnego wynoszącego obecnie 65/60 lat (K/M) do 67 lat, w latach 2013-2020 w przypadku mężczyzn i 2013-2040 w przypadku kobiet.

Państwo członkowskie	Średnie dalsze trwanie życia dla osób w wieku 65 lat ⁽ⁱ⁾ M/K (2010)	Wiek zaprzestania aktywności zawodowej ⁽ⁱⁱ⁾ M/K (2009)	Wiek emerytalny M/K ⁽ⁱⁱⁱ⁾ (2009)	Wiek emerytalny M/K (2020) ^(iv)	Podniesienie wieku emerytalnego po 2020 r., M/K ^(v)	Aktywa funduszy emerytalnych - % PKB w 2009 r. ^(vi)	Zalecenia dotyczące emerytur dla poszczególnych państw (lub odniesienia do protokołu ustaleń)	Ostatnie reformy/uwagi ^(vi)
PT	17,1/ 20,6	62,9/ 62,3 ##	65/65	65/65	-	13,4	Protokół ustaleń z Portugalią nie zawiera żadnych szczegółowych warunków reformy całego systemu emerytalnego (ze względu na to, że w 2007 r. przeprowadzono szeroko zakrojoną reformę). W protokole ustaleń zawarto jednak szczegółowe warunki dotyczące aspektów polityki budżetowej związanych z wydatkami: - „obniżenie emerytur przekraczających 1500 EUR według progresywnych stawek stosowanych do wynagrodzeń sektora publicznego od stycznia 2011 r., mając na celu osiągnięcie oszczędności w wysokości co najmniej 445 milionów EUR” - „zawieszenie stosowania zasad indeksacji emerytur i zamrożenie emerytur w 2012 r., z wyjątkiem najniższych emerytur”.	W 2007 r. Portugalia przyjęła szeroko zakrojoną reformę systemu emerytalnego, która weszła w życie również w 2007 r. Wiek emerytalny został podniesiony do 65 lat. Główne środki przewidziane reformą to: uznanie całego stażu ubezpieczeniowego za okres podlegający ocenie do celów obliczania wysokości emerytur, elementy zniechęcające do przechodzenia na wcześniejszą emeryturę, skrócenie okresu przejściowego oraz wprowadzenie „czynnika stabilności”, automatycznie dostosowującego wysokość świadczeń do zmian średniego dalszego trwania życia dla osób w wieku 65 lat.

Państwo członkowskie	Średnie dalsze trwanie życia dla osób w wieku 65 lat ⁽ⁱ⁾ M/K (2010)	Wiek zaprzestania aktywności zawodowej ⁽ⁱⁱ⁾ M/K (2009)	Wiek emerytalny M/K ⁽ⁱⁱⁱ⁾ (2009)	Wiek emerytalny M/K (2020) ^(iv)	Podniesienie wieku emerytalnego po 2020 r., M/K ^(v)	Aktywa funduszy emerytalnych - % PKB w 2009 r. ^(vi)	Zalecenia dotyczące emerytur dla poszczególnych państw (lub odniesienia do protokołu ustaleń)	Ostatnie reformy/uwagi ^(vi)
RO	14/ 17,2**	65,5/ 63,2 #	63 l. 4 mies./58 l. 4 mies.	65/60	65/63	brak danych	Protokół ustaleń W protokole ustaleń na lata 2009-2011 określono następujące warunki dotyczące reformy systemu emerytalnego: „Rząd zakończy prace nad projektem nowelizacji przepisów emerytalnych obejmującej następujące zmiany (i) stopniowe odchodzenie od indeksacji emerytur w sektorze publicznym do wynagrodzeń na rzecz indeksacji do cen konsumpcyjnych, (ii) ograniczenie możliwości uznaniowych podwyżek emerytur, (iii) stopniowe wprowadzenie składek emerytalnych dla grup pracowników sektora publicznego, którzy obecnie nie są objęci obowiązkiem opłacania takich składek oraz (iv) stopniowe podnoszenie wieku emerytalnego w 2015 r., szczególnie w odniesieniu do kobiet, przy uwzględnieniu zmian w wartościach średniego dalszego trwania życia, biorąc pod uwagę ochronę emerytów o najsłabszej pozycji oraz mając na celu osiągnięcie średniej stopy zastąpienia wynoszącej 45 %”. W obecnym protokole ustaleń, obejmującym lata 2011-2013, określono następujący warunek: „zagwarantowanie długoterminowej stabilności systemu emerytalnego”.	Reforma systemu emerytalnego została przyjęta w grudniu 2010 r. W ramach reformy systemu specjalne zostały włączone do systemu ubezpieczeń społecznych, wprowadzono mechanizm przeliczenia emerytur specjalnych oraz podniesiono wiek emerytalny do 65 lat dla mężczyzn i do 63 lat dla kobiet do 2030 r. Zaostrzono przepisy dotyczące przejścia na wcześniejszą emeryturę oraz warunki przyznawania renty inwalidzkiej. Oczekuje się, że za sprawą reform powstaną znaczne oszczędności w systemie oraz ograniczona zostanie liczba beneficjentów. Ponadto rząd zawiesił stosowanie przepisów, zgodnie z którymi składki do obowiązkowego systemu opartego na zdefiniowanej składce brutto w 2009 r. Planowane podniesienie składki zostało wznowione w 2010 r., tak by jej wymiar w przyszłości osiągnął ostatecznie 6 % wynagrodzenia.

Państwo członkowskie	Średnie dalsze trwanie życia dla osób w wieku 65 lat ⁽ⁱ⁾ M/K (2010)	Wiek zaprzestania aktywności zawodowej ⁽ⁱⁱ⁾ M/K (2009)	Wiek emerytalny M/K ⁽ⁱⁱⁱ⁾ (2009)	Wiek emerytalny M/K (2020) ^(iv)	Podniesienie wieku emerytalnego po 2020 r., M/K ^(v)	Aktywa funduszy emerytalnych - % PKB w 2009 r. ^(vi)	Zalecenia dotyczące emerytur dla poszczególnych państw (lub odniesienia do protokołu ustaleń)	Ostatnie reformy/uwagi ^(vi)
SE	18,3/ 21,2	64,7/64	61-67	61-67	-	7,4 (v, y)		W 2010 r. złagodzone funkcjonowanie automatycznego mechanizmu równoważącego w ramach mechanizmu dostosowawczego funkcjonującego w systemie emerytalnym opartym na dochodach, opierając go na średniej kroczącej z 3 lat zamiast z jednego roku, jak to było dotychczas, aby zapobiec gwałtownym zmianom wysokości emerytur w przypadku pogorszenia lub poprawy koniunktury gospodarczej.
SI	16,8/ 21	59,8#	63/61	63/61	-	2,6	Zalecenie 2 - Podjęcie wymaganych działań mających na celu zapewnienie długoterminowej stabilności systemu emerytalnego, przy jednoczesnym zachowaniu adekwatności emerytur. Zwiększenie wskaźnika zatrudnienia osób starszych poprzez późniejsze przechodzenie na emeryturę oraz rozwój aktywnej polityki rynku pracy oraz środków na rzecz uczenia się przez całe życie.	Projekt reformy emerytalnej (obejmujący zrównanie wieku emerytalnego kobiet i mężczyzn) został odrzucony w referendum w 2011 r.

Państwo członkowskie	Średnie dalsze trwanie życia dla osób w wieku 65 lat ⁽ⁱ⁾ M/K (2010)	Wiek zaprzestania aktywności zawodowej ⁽ⁱⁱ⁾ M/K (2009)	Wiek emerytalny M/K ⁽ⁱⁱⁱ⁾ (2009)	Wiek emerytalny M/K (2020) ^(iv)	Podniesienie wieku emerytalnego po 2020 r., M/K ^(v)	Aktywa funduszy emerytalnych - % PKB w 2009 r. ^(vi)	Zalecenia dotyczące emerytur dla poszczególnych państw (lub odniesienia do protokołu ustaleń)	Ostatnie reformy/uwagi ^(vi)
SK	14/ 18	60,4/ 57,5	62/57,5 - 61,5 (zależnie od liczby dzieci)	62/62	-	4,7 (v)	Zalecenie 3 - Poprawa długoterminowej stabilności finansów publicznych poprzez dalsze dostosowanie repartycyjnego filara systemu emerytalnego również poprzez zmianę mechanizmu indeksacji oraz wdrożenie dalszych środków mających na celu podniesienie faktycznego wieku emerytalnego, zwłaszcza poprzez powiązanie wieku emerytalnego ze średnim dalszym trwaniem życia. Wprowadzenie zachęt do zapewnienia rentowności kapitałowego filara systemu emerytalnego, tak by umożliwić postęp na drodze do stabilności finansów publicznych przy jednoczesnym zapewnieniu odpowiedniej wysokości emerytur.	Słowacja zezwoliła na rezygnację pracowników z systemu kapitałowego i powrót do systemu repartycyjnego w 2008 r., a przystąpienie do systemu opartego na zdefiniowanej składce stało się opcjonalne dla wszystkich osób podejmujących pierwszą pracę. W 2010 r. przyjęto nowelizację ustawy, zgodnie z którą brak dochodów z pracy jest podstawą uprawnienia do wcześniejszej emerytury. W 2011 r., Słowacja wprowadziła zmiany do kapitałowego filara systemu emerytalnego, umożliwiając oszczędzającym odzyskanie możliwości inwestowania w papiery wartościowe wyższego ryzyka, a tym samym potencjalnie osiągnięcie większych zysków. Ponadto z dniem 1/04/2012 r. przywrócone zostanie obowiązkowe uczestnictwo młodych ludzi w systemie jako opcja domyślna, z możliwością wystąpienia z systemu w ciągu dwóch pierwszych lat oszczędzania.

Państwo członkowskie	Średnie dalsze trwanie życia dla osób w wieku 65 lat ⁽ⁱ⁾ M/K (2010)	Wiek zaprzestania aktywności zawodowej ⁽ⁱⁱ⁾ M/K (2009)	Wiek emerytalny M/K ⁽ⁱⁱⁱ⁾ (2009)	Wiek emerytalny M/K (2020) ^(iv)	Podniesienie wieku emerytalnego po 2020 r., M/K ^(v)	Aktywa funduszy emerytalnych - % PKB w 2009 r. ^(vi)	Zalecenia dotyczące emerytur dla poszczególnych państw (lub odniesienia do protokołu ustaleń)	Ostatnie reformy/uwagi ^(vi)
UK	18,1/ 20,8**	64,1/ 62	65/60	66/66	68/68	73,0 (z)		W ostatnich latach poprawiono dostęp do państwowej emerytury podstawowej i ulepszono system ich waloryzacji, a od 2012 r. pracownicy będą automatycznie obejmowani programami pracowniczymi (z możliwością wystąpienia). Wprowadzono przepisy podnoszące wiek uprawniający do emerytury państwowej z 65 do 68 lat, stopniowo od 2020 do 2046 r. Na mocy nowych przepisów, które weszły w życie w styczniu 2012 r., wiek uprawniający do emerytury państwowej zostanie zrównany dla obu płci do 2018 r. (według poprzednich przepisów do 2020 r.). Przyspieszono także o 5½ roku proces podnoszenia wieku uprawniającego do emerytury państwowej z 65 do 66 lat. Ma się on rozpocząć w 2018 r. Zapowiedziano także projekt przyspieszenia kolejnego etapu podwyższenia wieku emerytalnego z 66 do 67 lat, nie zostały jeszcze jednak przyjęte stosowne przepisy. Rozważane jest również przyspieszenie podniesienia wieku emerytalnego z 67 do 68 lat.

UWAGI

- i Źródło: Eurostat. Statystyka demograficzna - średnie dalsze trwanie życia według wieku i płci (ostatnia aktualizacja z 26/1/2012).
- ii Średni wiek zaprzestania aktywności zawodowej, M/K lub kursywą = ogółem (bez podziału na K/M). Źródło: Eurostat.
- iii Ustawowy wiek emerytalny w ogólnym publicznym systemie emerytalnym. Źródło: MISSOC.
- iv Ustawowy wiek emerytalny w ogólnym publicznym systemie emerytalnym po wdrożeniu przyjętych reform (w nawiasach – projekty w toku procedury ustawodawczej). Źródło: Wspólne sprawozdanie w sprawie emerytur „Postępy i główne wyzwania w zapewnianiu adekwatnych i stabilnych emerytur w Europie” ("Progress and key challenges in the delivery of adequate and sustainable pensions in

Europe") sporządzone przez Komitet Polityki Gospodarczej, Komitet Ochrony Socjalnej i służby Komisji (ECFIN i EMPL), zaktualizowane przez Komisję w przypadku uzyskania informacji o późniejszych zmianach.

- v Ustawowy wiek emerytalny w ogólnym publicznym systemie emerytalnym po wdrożeniu przyjętych reform (w nawiasach – projekty w toku procedury ustawodawczej). **Źródło: Wspólne sprawozdanie w sprawie emerytur „Postępy i główne wyzwania w zapewnianiu adekwatnych i stabilnych emerytur w Europie”** ("Progress and key challenges in the delivery of adequate and sustainable pensions in Europe") sporządzone przez Komitet Polityki Gospodarczej, Komitet Ochrony Socjalnej i służby Komisji (ECFIN i EMPL), zaktualizowane przez Komisję w przypadku uzyskania informacji o późniejszych zmianach.
- vi Aktywa funduszy emerytalnych (% PKB), 2009 r. **Źródło: OECD Global Pensions Statistics**
- (v) 2008.
- (w) Tylko autonomiczne pracownicze fundusze emerytalne. Oprócz tych programów łączna wartość aktywów zarządzanych w ramach umów pracowniczego ubezpieczenia emerytalnego wyniosła 99,3 % PKB.
- (x) Tylko autonomiczne pracownicze fundusze emerytalne. Oprócz tych programów łączna wartość aktywów zarządzanych w ramach umów pracowniczego ubezpieczenia emerytalnego wyniosła 13,3 % PKB w 2008 r.
- (y) Tylko autonomiczne pracownicze fundusze emerytalne. Oprócz tych programów łączna wartość aktywów zarządzanych w ramach składowego systemu emerytalnego wyniosła 8,9 % PKB, a aktywów zarządzanych w ramach umów pracowniczego ubezpieczenia emerytalnego – 38,9 % PKB w 2008 r.
- (z) Szacunki OECD.
- vi W obliczu nieuchronnego starzenia się społeczeństwa i wpływu tego zjawiska na stabilność systemów emerytalnych państwa członkowskie wprowadziły daleko idące reformy do swoich systemów emerytalnych. Głównym elementem tych reform było ściślejsze powiązanie składek wpłacanych do systemu i wypłacanych świadczeń. Polegało to zwykle na zmianie podstawy wyliczenia wymiaru świadczeń z ostatniego wynagrodzenia lub najlepszych lat zarobków na zarobki z okresu całego życia. Większy nacisk kładzie się na liczbę lat, za które odprowadzane były składki, niż tylko na osiągnięcie wieku emerytalnego, zwiększając liczbę lat wymaganych do otrzymywania pełnej emerytury, podnosząc wiek emerytalny dla obu płci lub go zrównując. W większości tych państw proces podnoszenia wieku uprawniającego do otrzymywania ustawowej emerytury odbywa się jednak stopniowo i jest rozłożony w długi okres.

* 2008 r. (dla średniego dalszego trwania życia dla osób w wieku 65 lat)

* 2009 r. (dla średniego dalszego trwania życia dla osób w wieku 65 lat)

Δ 2003 r. (wiek zaprzestania aktywności zawodowej)

2006 r. (wiek zaprzestania aktywności zawodowej)

2007 r. (wiek zaprzestania aktywności zawodowej)

Δ Δ 2008 r. (wiek zaprzestania aktywności zawodowej)