



EUROPEISKA KOMMISSIONEN

Bryssel den 16.2.2012
COM(2012) 55 final

VITBOK

En agenda för tillräckliga, trygga och långsiktigt bärkraftiga pensioner

(Text av betydelse för EES)

{SWD(2012) 7 final}

{SWD(2012) 8 final}

VITBOK

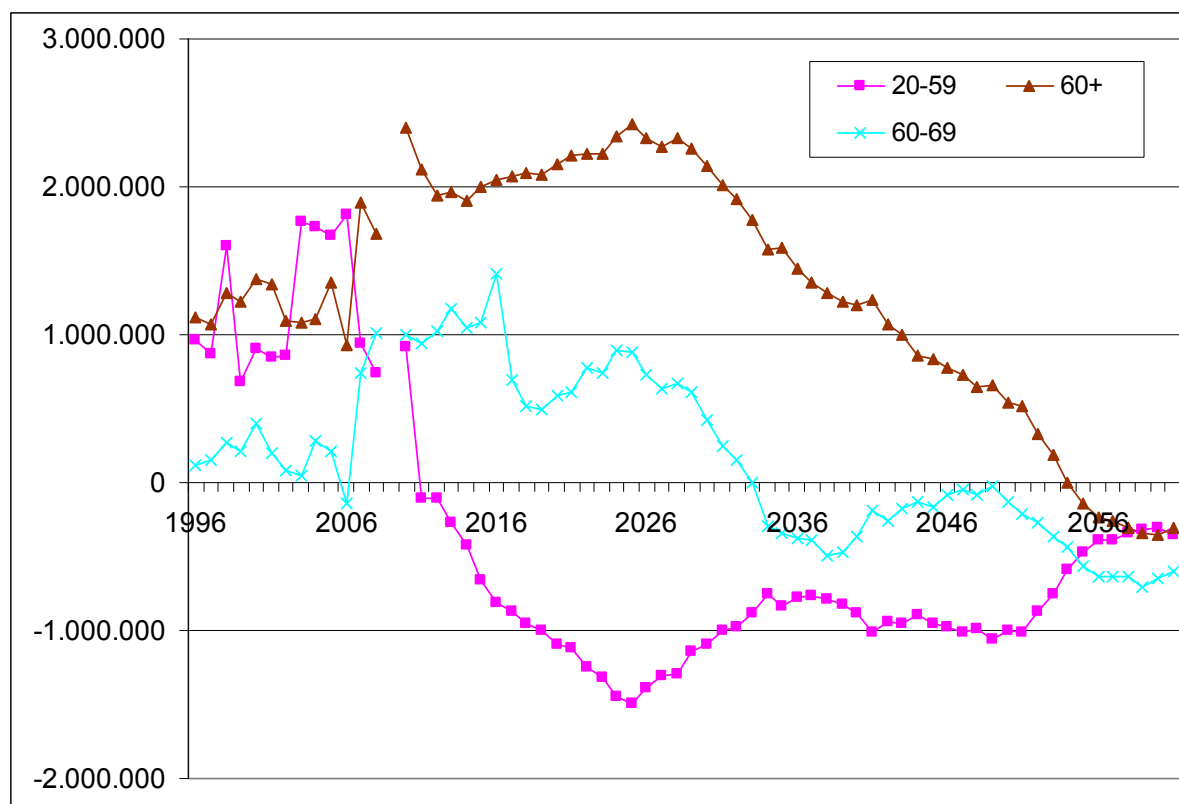
En agenda för tillräckliga, trygga och långsiktigt bärkraftiga pensioner

(Text av betydelse för EES)

1. INLEDNING

Befolkningens åldrande innebär en stor utmaning för pensionssystemen i alla EU-medlemsstater. Tillräckliga pensioner kan inte garanteras om inte både kvinnor och män stannar kvar i arbetslivet längre och sparar mer, när livslängden ökar. De ökade utgifterna skulle helt enkelt bli ohållbara. Den förväntade livslängden vid födseln beräknas ha ökat med 7,9 år för män och med 6,5 år för kvinnor 2060, jämfört med 2010. Och det är ett angeläget problem som angår oss här och nu, eftersom efterkrigstidens stora barnkullar nu uppnår pensionsåldern och den arbetsföra befolkningen i EU börjar krympa. Denna utveckling syns i statistiken: varje år ökar befolkningen i åldern 60 år och äldre med ca två miljoner människor, dvs. dubbelt så många som i slutet av 1990-talet och i början av 2000-talet. Antalet personer i arbetsför ålder (20–59 år) kommer däremot att minska varje år under de kommande årtiondena (diagram 1).

Diagram 1 Befolkningsförändringar jämfört med föregående år, EU-27, 1996–2061



Källa: Europop 2010 och demo_pjangroup.

Livslängden ökar alltså, samtidigt som efterkrigstidens stora barnkullar uppnår pensionsåldern. Detta kommer att få stora konsekvenser för ekonomin och för EU-ländernas offentliga budgetar, eftersom ekonomins tillväxtpotential minskar och trycket på de offentliga finanserna ökar.

Den aktuella finansiella och ekonomiska krisen gör att framtidsutsikterna ser ännu dystrare ut. Långsam ekonomisk tillväxt, budgetunderskott och skuldbördor, instabila finansmarknader och låg sysselsättning har gjort det svårare för alla pensionssystem att hålla utfästelserna när det gäller pensionerna. Pensionssystem som bygger på fördelningsprincipen påverkas av lägre sysselsättning eftersom pensionsavgifterna minskar. Fonderade pensionssystem påverkas genom fallande värden på tillgångarna och sämre avkastning.

Det är därför mer angeläget än någonsin att utarbeta och införa heltäckande strategier för att anpassa pensionssystemen till de ändrade ekonomiska och demografiska förhållandena. Utmaningen är enorm, men inte omöjlig att möta om rätt politik förs. Reformen av både system och praxis på pensionsområdet är nödvändiga för att förbättra EU:s tillväxtprognoser och måste i vissa länder genomföras snabbt som en del av åtgärderna för att återställa förtroendet för de offentliga finanserna.

När medlemsstaternas ekonomier och samhällen blir alltmer sammanflätade, får resultaten av ländernas nationella pensionspolitik och reformer allt större konsekvenser bortom nationsgränserna. Det gäller särskilt inom den ekonomiska och monetära unionen. Pensionernas centrala betydelse för EU:s sociala och ekonomiska framsteg och den ökade risken att den nationella pensionspolitiken får konsekvenser över gränserna innebär att pensionsfrågan börjar bli en gemensam angelägenhet i EU. Framgångsrika pensionsreformer i medlemsstaterna är en viktig faktor för att den ekonomiska och monetära unionen ska fungera smidigt och kommer dessutom att påverka EU:s förmåga att uppnå två av de fem målen i Europa 2020-strategin, dvs. att öka sysselsättningen till 75 % och att minska antalet personer i riskzonen för fattigdom med minst 20 miljoner.

I vitboken behandlas dessa gemensamma farhågor kring problemen i pensionssystemen. Dessutom fastställs en agenda för att säkerställa tillräckliga pensioner som är bärkraftiga på längre sikt genom att man skapar förutsättningar för ett högt arbetskraftsdeltagande för kvinnor och män under hela livet och förbättrar möjligheterna att bygga upp ett kompletterande pensionssparande. I vitboken lämnas förslag för politikens inriktning och initiativ på EU-nivå genom vilka EU kan stödja de nationella politiska beslutsfattarnas strävan att tillgodose behovet av reformer, särskilt på de områden som framhålls i de årliga tillväxtöversikterna 2011 och 2012 och som anges i de länderspecifika rekommendationerna 2011.

I vitboken avspeglas också resultaten av det omfattande samrådet om grönboken *Med sikte på tillräckliga, långsiktigt bärkraftiga och trygga pensionssystem i EU*¹. Hundratals berörda aktörer samt Europaparlamentet, Europeiska ekonomiska och sociala kommittén och Regionkommittén har yttrat sig om grönboken och slagit fast att pensionsfrågan bör behandlas på ett heltäckande och samordnat sätt på EU-nivå.

¹ KOM(2010) 365 slutlig, 7.7.2010.

2. AKTUELLA UTMANINGAR PÅ PENSIONSOMRÅDET

Pensionssystemens tillräcklighet och långsiktiga bärkraft beror på hur de stöds via avgifter, skatter och sparande bland arbetstagarna. Finansieringssätten, villkoren för rätt till förmåner och arbetsmarknadsförhållandena måste vara sådana att det skapas balans mellan avgifter och förmåner och mellan antalet förvärvsaktiva avgiftsinbetalare och antalet pensionerade förmånstagare.

2.1. Säkra pensionssystemens långsiktiga bärkraft

Pensionerna utgör en stor och växande andel av de offentliga utgifterna – i genomsnitt över 10 % av BNP i dag – och denna andel kan öka till 12,5 % fram till 2060 i EU som helhet². Men eftersom utgifterna för offentliga pensioner i dag varierar från 6 % av BNP i Irland till 15 % i Italien, är ländernas situation mycket olika även om de står inför liknande demografiska utmaningar.

Under det senaste årtiondet har betydande framsteg gjorts i fråga om pensionsreformer. De flesta medlemsstaterna har anpassat pensionssystemen så att de blivit mer bärkraftiga på längre sikt och rustade att möta de utmaningar som befolkningsutvecklingen medför. Detta har skett genom reformer som syftat till att anpassa parametrarna i systemen till kravet på finanspolitisk hållbarhet eller genom reformer som innebär en övergång från förmånsbestämda system till avgiftsbestämda system eller införande av obligatoriska fonderade pelare.

I många fall krävs dock ytterligare reformer och den finansiella och ekonomiska krisen har gjort det svårare att möta de demografiska utmaningarna, samtidigt som det har visat på andra svagheter i vissa pensionssystem. Ytterligare anpassningar på utgiftssidan är nödvändiga i många medlemsstater, liksom förstärkta insatser för att öka sysselsättningen och produktiviteten. En trovärdig finanspolitisk strategi måste föras strikt i linje med de finanspolitiska villkoren i stabilitets- och tillväxtpakten, samtidigt som nettokostnaden för genomförandet av en pensionsreform beaktas på vederbörligt sätt. Beträffande den utmaning som befolkningens åldrande innebär fastställdes vid Europeiska rådets möte i Stockholm 2001 en tredelad strategi med i) minskad statsskuld, ii) ökad sysselsättning (särskilt bland äldre arbetstagare) och ökad produktivitet samt iii) reformer av de sociala trygghetssystemen. Den tredelade strategin för hantering av befolkningens åldrande vidareutvecklades nyligen i samband med den övergripande Europa 2020-strategin, och grönboken om pensioner från 2010 inledde en debatt om en mer heltäckande strategi för att säkerställa tillräckliga, trygga och långsiktigt bärkraftiga pensionsinkomster.

2.2. Bibehålla tillräckliga pensionsförmåner

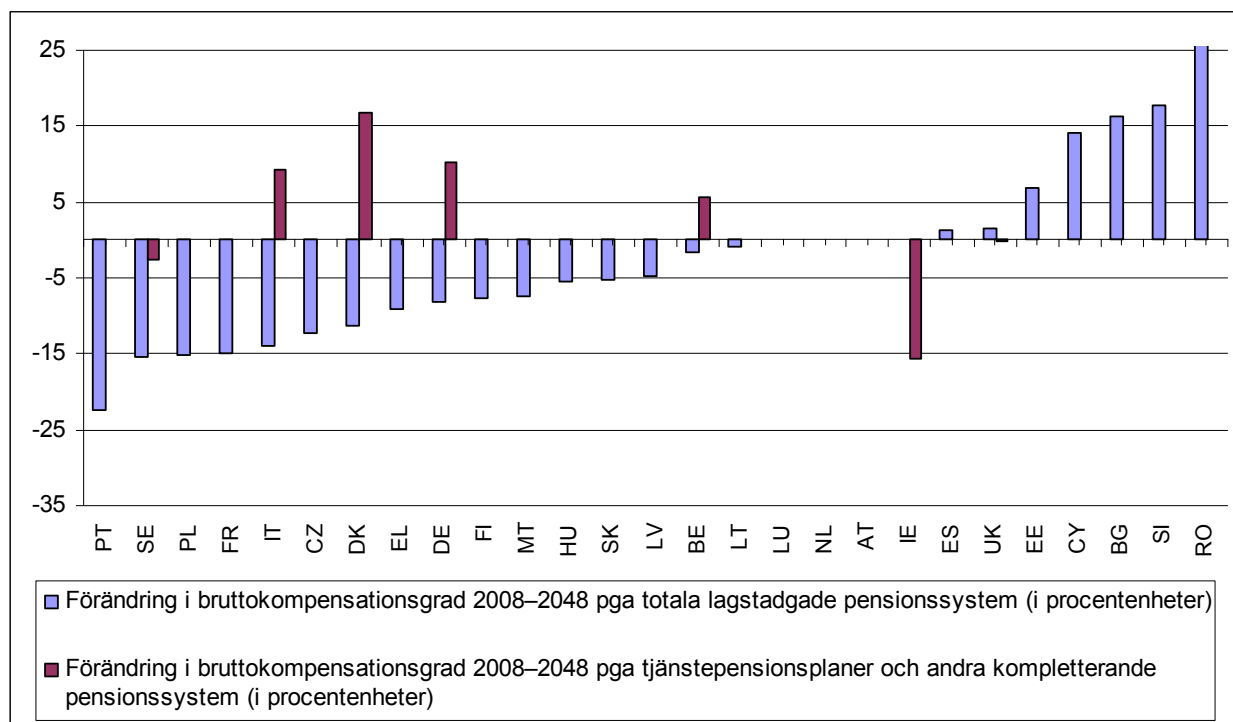
Pensioner – mestadels offentliga – är den huvudsakliga inkomstkällan för äldre människor, som utgör en stor och växande andel av befolkningen i EU (120 miljoner människor eller 24 %). Grundtanken med pensionssystemen är att ge en tillräcklig pensionsinkomst så att äldre människor kan ha en rimlig levnadsstandard och vara ekonomiskt oberoende, och pensionerna fungerar också som automatiska stabilisatorer. Detta mål har i princip uppnåtts i hela EU, även om stora brister kvarstår. Personer som fyllt 65 år har en inkomst på nära 94 %

² Aktuella prognoser visas i åldranderapporten 2012 som publiceras i maj 2012. Enligt tidiga uppgifter har de ytterligare reformer som genomförts efter åldranderapporten 2009 fått god effekt i en rad medlemsstater när det gäller att minska framtida ökningar av pensionsutgifterna.

av genomsnittet för befolkningen som helhet³, ändå faller ca 22 % av alla kvinnor över 75 år under gränsen för ”risk för fattigdom”⁴.

De pensionsreformer som genomförts har ofta lett till ett bättre eller bibehållet skydd mot fattigdom, men kommer i de flesta fall att resultera i en lägre kompensationsgrad (pensionen i förhållande till tidigare inkomst) i framtiden (Diagram 2).

Diagram 2: Prognos för förändrad kompensationsgrad i lagstadgade och kompletterande pensionssystem mellan 2008 och 2048 (i procentenheter)



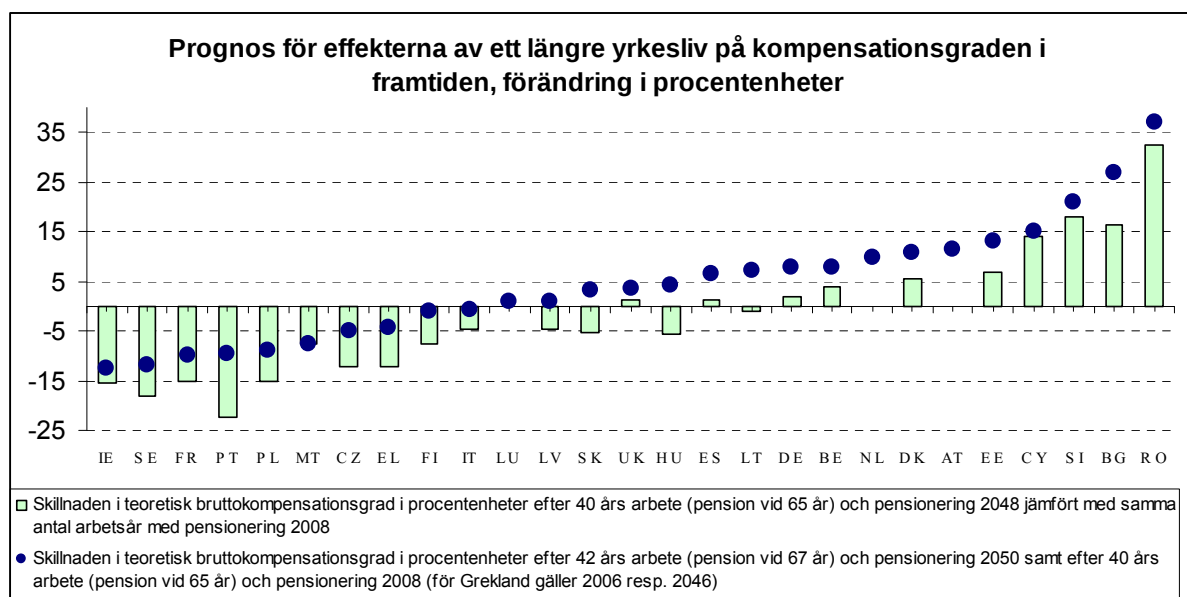
Källa: Studie om teoretiska kompensationsgrader 2008–2048 från undergruppen för indikatorer inom kommittén för socialt skydd

Den förväntade minskningen av kompensationsgraden grundar sig dock på en oförändrad pensionsålder. Ett längre yrkesliv kan bidra till att bibehålla eller till och med höja kompensationsgraden. Denna effekt visas i diagram 3, där bruttokompensationsgraden för personer som går i pension vid 65 år efter att ha arbetat i 40 år jämförs med kompensationsgraden för personer som går i pension senare (vid 67 år, efter att ha arbetat i 42 år med alla andra omständigheter lika) (diagram 3).

³ Eurostat, EU-SILC – uppgifter för 2009. Medianinkomsten för personer som fyllt 65 år som procentandel av medianinkomsten för den totala befolkningen i EU-27. Denna varierar mellan medlemsstaterna, från 70 % till drygt 100 %.

⁴ Eurostat, EU-SILC – uppgifter för 2009.

Diagram 3 Prognos för effekterna av ett längre yrkesliv på kompensationsgraden mellan 2008 och 2048



Källa: Studie om teoretiska kompensationsgrader 2008–2048 från undergruppen för indikatorer

Kompletterande pensionssparande kan också bidra till att säkra en tillräcklig kompensationsgrad i framtiden⁵. Vissa länder har vidtagit åtgärder för att komplettera fördelningssystemet med privata fonderade system, men i många medlemsstater behöver möjligheten till kompletterande pensionssparande vidareutvecklas. Det kräver dock att de privata fonderade pensionssystemen blir tryggare och mer kostnadseffektiva, och dessutom anpassas till flexibilitet och rörlighet på arbetsmarknaden.

I vissa länder visade krisen tydligt att de fonderade pensionssystemens förmåga att minska riskerna och stå emot chocker behöver förbättras. Konjunkturedgången med därpå följande försämrade offentliga finanser visade också att det fanns vissa svagheter i hur några medlemsstater hade valt att bygga upp de obligatoriska privata pensionssystemen.

2.3. Öka kvinnors och äldre arbetstagares arbetskraftsdeltagande

Problemet med den åldrande befolkningen illustreras ofta med att äldreförsörjningskvoten (befolkningen över 65 år i förhållande till befolkningen i åldern 15–64 år) kommer att öka från 26 % under 2010 till 50 % under 2050. Men den verkliga frågan handlar om ekonomisk försörjningsbörda, dvs. *arbetslösa och pensionärer i förhållande till antalet förvärvsarbetande*. Om EU lyckas nå sysselsättningsmålet enligt Europa 2020-strategin på 75 % i åldersgruppen 20–64 år och ytterligare framsteg görs under perioden 2020–2050, kommer den ekonomiska försörjningskvoten bara att öka från dagens 65 % till 79 % under 2050⁶.

⁵ Kompletterande pensionssparande inkluderar tjänstepensionsplaner och privata pensioner, livförsäkring och andra former av ackumulering av tillgångar som kan användas för att upprätthålla levnadsstandarden efter pensioneringen. Det finns också instrument (t.ex. "omvända hypotekslån") som innebär att tillgångar (oftast ett hus) kan omvandlas till ytterligare pensionsinkomst.

⁶ Beräkningar grundade på den österrikiska federala Bundesarbeitskammers beräkningsverktyg *Dependency Ratio Calculator*. Den ekonomiska försörjningskvoten definieras som antalet pensionstagare (inklusive de som uppbär förtida pension och invaliditetspension) och arbetslösa i

I många länder återstår mycket att göra för att öka pensionssystemens tillräcklighet och långsiktiga bärkraft genom att öka sysselsättningen, inte bara bland äldre utan även i grupper med lägre sysselsättningsgrad som kvinnor, invandrare och ungdomar. Om man lyckas uppnå sysselsättningsmålet eller uppnå samma nivå som länderna med det bästa resultatet kan den åldrande befolkningens effekter på andelen pensionsutgifter i BNP nästan neutraliseras.

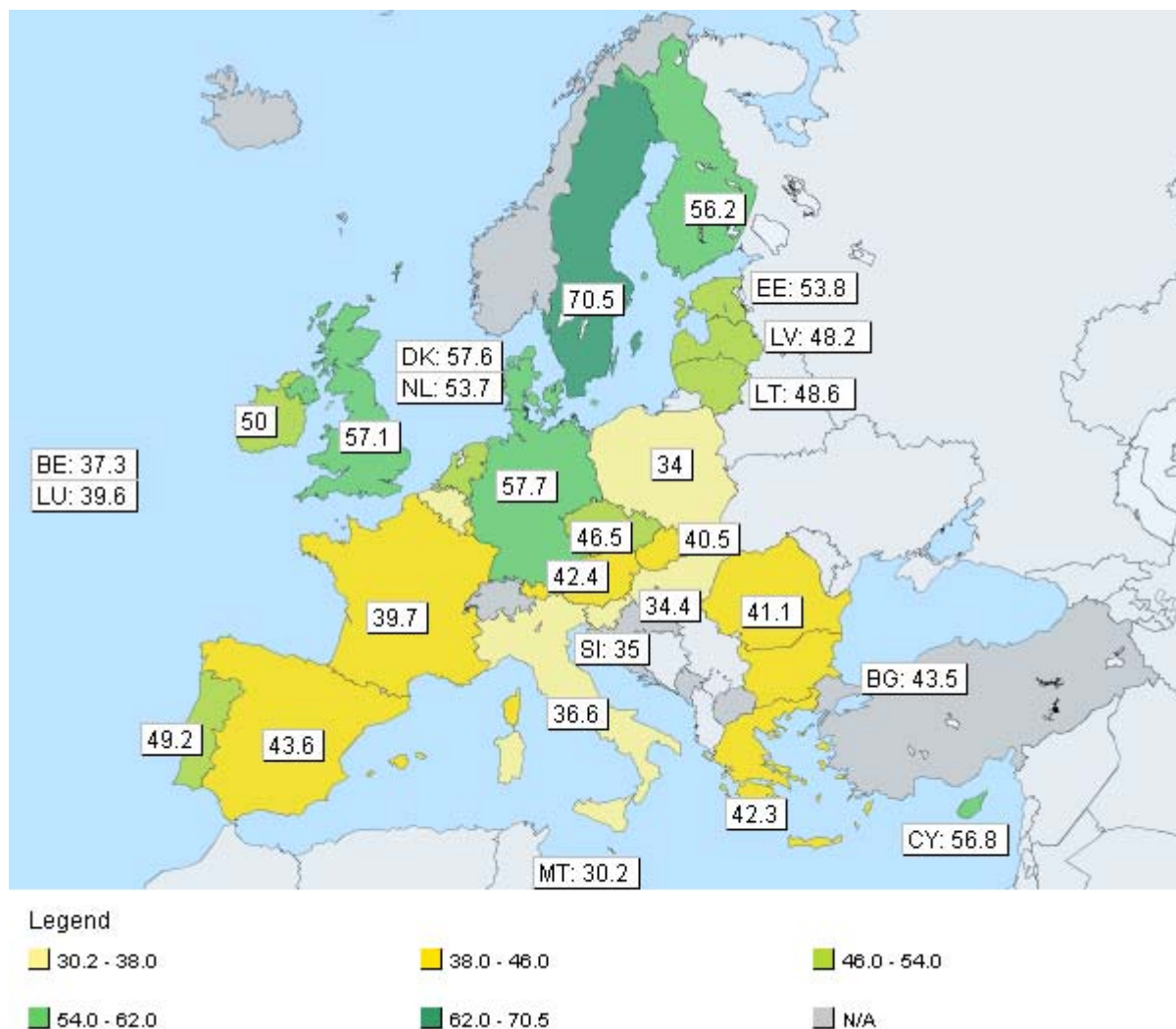
Pensionssystemen påverkar pensionsmönstren och därigenom även arbetskraftsutbudet och den ekonomiska försörjningskvoten. Viktiga parametrar är vid vilken ålder arbetstagarna kan gå i pension eller förtida pension. I dag lever människor ungefär en tredjedel av sitt liv som pensionärer, och denna andel kommer i framtiden att öka i takt med livslängden om samma politik förs som i dag. Olika möjligheter till tidigt utträde från arbetsmarknaden har resulterat i att äldre arbetstagare (i åldern 55–64 år) i EU under 2010 hade en sysselsättningsgrad på mindre än 50 %. Bakom detta EU-genomsnitt varierar dock nivån betydligt mellan medlemsstaterna, från 30,2 % i Malta till 70,5 % i Sverige (se diagram 4). Sysselsättningsgraden bland äldre kvinnor (38,6 %) är också betydligt lägre än bland män (54,6 %).

Trenden mot allt tidigare pensionering under de senaste årtiondena har dock brutits. Sysselsättningsgraden i åldersgruppen 55–64 år ökade i EU-27 från 37,7 % under 2001 till 46,3 % under 2010. Redan införda pensionsreformer, som ofta fasas in över tiden, kan också leda till en betydande ökning av sysselsättningen bland äldre arbetstagare. Ytterligare insatser krävs dock. Arbetskraftsdeltagandet är fortfarande för lågt i åldersgruppen närmast pensionsåldern och framstegen är alltför begränsade. Fast pensionsålder och stora möjligheter till tidigt utträde från arbetsmarknaden skapar en växande obalans mellan tiden i arbetslivet och tiden som pensionär. Pensionsreformer för att öka arbetskraftsdeltagandet kommer att vara ytterst viktiga för att stärka den ekonomiska tillväxten och lägga en bra grund för tillräckliga och långsiktigt bärkraftiga pensioner.

För att reformerna för höjd pensionsålder (och en gradvis avveckling av möjligheten till förtida pension) ska få avsett resultat måste man dock skapa bättre möjligheter för äldre kvinnor och män att stanna kvar på arbetsmarknaden. Det krävs anpassning av arbetsplatser och arbetsorganisation, insatser för att främja livslångt lärande, kostnadseffektiva åtgärder för att göra det lättare att kombinera arbete, privatliv och familj, stöd för ett hälsosamt åldrande samt åtgärder mot bristande jämställdhet och åldersdiskriminering. Den politiska acceptansen av sådana reformer kommer också att bero på om de uppfattas som rättvisa. Därför måste man ta hänsyn till att arbetsförmågan – och möjligheten att hitta ett arbete – varierar kraftigt mellan olika individer och att den förväntade livslängden och hälsostatus vid 60 eller 65 år ofta är lägre för kroppsarbetare som börjat arbeta i ung ålder.

förhållande till antalet förvärvsarbetande. Huvudsakligt antagande för 2050: sysselsättningsgraden i åldersgruppen 20–64 år ökar till 79,6 % (denna nivå uppnåddes 2008 i de tre länderna med det bästa resultatet – SE, DK, NL).
Källa: Arbetskraftsundersökningen, åldrande rapporten 2009, Europop 08.

Diagram 4 Sysselsättningen bland äldre arbetstagare (55–64 år) i EU:s medlemsstater 2010



Källa: Eurostat

2.4. Medlemsstaternas och EU:s roll på pensionsområdet

Det är medlemsstaterna som har det huvudsakliga ansvaret för att utforma sina pensionssystem enligt sina förhållanden. Enligt fördraget om Europeiska unionens funktionssätt ska EU dock understödja och komplettera medlemsstaternas verksamhet inom socialt skydd (artikel 153) och vid fastställandet och genomförandet av sin politik och verksamhet beakta de krav som är förknippade med garantier för ett fullgott socialt skydd (artikel 9).

Många av EU:s befogenheter och politiska initiativ påverkar de olika ländernas nationella pensionssystem och pensionspolitik. Hittills har EU behandlat mycket specifika frågor som rör pensioner på ett ganska splittrat sätt, till exempel när det handlar om att undanröja hinder för den fria rörligheten för personer, fastställa hur privata pensionsbolag kan dra fördel av den inre marknaden, främja jämställdhet, bekämpa diskriminering och övervaka den finanspolitiska hållbarheten. Med tanke på omfattningen av de makroekonomiska, sociala och arbetsmarknadsrelaterade utmaningarna på pensionsområdet, och hur dessa samverkar, är det nu nödvändigt att utarbeta en mer övergripande strategi.

EU har en rad olika politiska instrument till sitt förfogande för att stödja medlemsstaternas strävan att tillhandahålla tillräckliga pensioner som är bärkraftiga på längre sikt. I grönboken om pensioner från 2010 underströk kommissionen vikten av att anlägga en helhetssyn på pensionsfrågan och skapa största möjliga synergieffekter mellan berörda politikområden. Europa 2020-strategin och förstärkt ekonomisk styrning på EU-nivå ger bättre förutsättningar för en kritisk granskning av pensionssystemen. Detta är ett uttryck för att pensioner – som är en nödvändig inkomstkälla för många människor i EU – också är en av de största offentliga utgifterna och därmed också en gemensam angelägenhet för medlemsstaterna. Utöver det nära samarbetet med medlemsstaternas regeringar (t.ex. i kommittén för socialt skydd, kommittén för ekonomisk politik och sysselsättningskommittén) är det viktigt att se till att även andra, icke-statliga, aktörer kan delta i diskussionen om hur man kan säkerställa tillräckliga, trygga och långsiktigt bärkraftiga pensioner i framtiden.

Syftet med denna vitbok, där medlemsstaternas ansvarsområden respekteras, är att rikta in EU:s politiska instrument på att bättre stödja reformarbetet i medlemsstaterna. Här föreslås också en uppsättning ömsesidigt förstärkande initiativ, från lagstiftning till finansiella incitament, politisk samordning och resultatövervakning i förhållande till gemensamma mål inom den integrerade och vittomfattande Europa 2020-strategin.

3. BEHOVET AV PENSIONSREFORMER

Utmaningen för pensionspolitiken är att införa finansiellt hållbara pensionssystem så att det grundläggande syftet – dvs. att ge tillräckliga pensionsinkomster så att äldre människor kan ha en rimlig levnadsstandard och vara ekonomiskt oberoende – kan uppnås.

I kommissionens årliga tillväxtöversikter 2011⁷ och 2012⁸ anges riktlinjer för pensionsreformer som bidrar till tillväxtfrämjande konsolidering av de offentliga finanserna och som säkerställer tillräckliga och långsiktigt bärkraftiga pensioner. För att dessa mål ska uppnås krävs en bättre balans mellan tiden i arbetslivet och tiden som pensionär och insatser för att främja det kompletterande pensionssparandet. Mer specifikt rekommenderar kommissionen att man

- a) anpassar pensionsåldern till den ökade förväntade livslängden,
- b) begränsar tillgången till förtida pension och andra möjligheter till tidigt utträde från arbetsmarknaden,
- c) stöder ett längre yrkesliv genom att ge bättre tillgång till livslångt lärande, anpassar arbetsplatserna till ökad mångfald i arbetsstyrkan, skapar sysselsättningsmöjligheter för äldre arbetstagare och stöder ett hälsosamt åldrande,
- d) inför samma pensionsålder för kvinnor och män, och
- e) stöder uppbyggnad av kompletterande pensionssparande.

Bra pensionsreformer som genomförs enligt dessa principer kommer att bidra till att göra pensionssystemen mer långsiktigt bärkraftiga och därigenom hjälpa medlemsstaterna att ge

⁷ KOM(2011) 11 slutlig, 12.1.2011.

⁸ KOM(2011) 815 slutlig, 23.11.2011.

befolkningen en tillräcklig inkomst under ålderdomen, även med en mycket mindre gynnsam befolkningssammansättning.

Betydande framsteg med reformerna av de sociala trygghetssystemen enligt rekommendationerna i de årliga tillväxtöversikterna har gjorts i flera länder (senast i CZ, EL, ES och IT – i bilaga 3 anges nyligen genomförda pensionsreformer). Men det behövs ytterligare politiska åtgärder, och de måste genomföras nu. Nedan beskrivs vilka inslag som bör ingå i reformerna enligt de årliga tillväxtöversikterna.

3.1. Balans mellan tiden i arbetslivet och tiden som pensionär

3.1.1. Anpassa pensionsåldern till den ökade förväntade livslängden

De länderspecifika rekommendationer som godkändes i juli 2011 är starkt inriktade på behovet av att se till att äldre arbetstagare stannar kvar längre på arbetsmarknaden, särskilt genom att pensionsåldern höjs och anpassas till den ökade förväntade livslängden. Höjd pensionsålder skulle till viss del kompensera för att ökningen av den förväntade livslängden tidigare inte har beaktats vid pensionsberäkningarna. Att anpassa pensionsåldern till den ökade livslängden kan sedan bidra till att hitta en stabil balans mellan tiden i arbetslivet och tiden som pensionär. Det är av största vikt för att säkerställa den finanspolitiska hållbarheten i framtiden. Simulationer i kommissionens hållbarhetsrapport från 2009 visar att höjd pensionsålder i linje med den ökade förväntade livslängden i framtiden kan leda till budgetbesparingar som motsvarar över hälften av den beräknade ökningen av pensionsutgifterna under de kommande 50 åren⁹.

Vissa medlemsstater försöker få arbetstagarna att stanna kvar längre på arbetsmarknaden genom att öka antalet år med avgiftsinbetalning som krävs för att få full pension eller genom att anpassa pensionsåldern till den ökade förväntade livslängden (t.ex. CZ, EL, FR och IT). En del medlemsstater anpassar pensionsförmånerna till den ökade livslängden (t.ex. PT), medan andra kopplar förmånernas storlek till den finansiella jämvikten i pensionssystemet (t.ex. DE och SE), som i sin tur påverkas av befolkningsutvecklingen och den ökade förväntade livslängden. I de flesta medlemsstaterna kan arbetstagarna tjäna in en högre pension genom att arbeta längre, och alltså själva kompensera för det minskade värdet av pensionen vid en viss pensionsålder och därigenom se till att de får en tillräcklig pension.

Att höja pensionsåldern handlar inte om att spela ut generationerna mot varandra, utan om att hitta rätt balans mellan unga och äldres intressen. Fortsatt arbete under några av de extra levnadsåren betyder inte att äldre människor ska berövas sin välförtjänta pensionstid för att gynna de yngre. Det betyder inte heller att äldre arbetstagare stannar kvar på arbeten som annars skulle vara tillgängliga för unga människor. Det är faktiskt just de medlemsstater som har högst sysselsättningsgrad bland äldre arbetstagare som också har den lägsta ungdomsarbetslösheten. På längre sikt är antalet arbetstillfällen inte konstant utan varierar i

⁹ Beräkningar visar att om man anpassar pensionsåldern till den förväntade livslängden skulle de offentliga pensionsutgifterna i förhållande till BNP i EU som helhet minskat med omkring 1,75 procentenheter 2060 jämfört med grundscenariot, om den uppskattade ökningen av offentliga pensionsutgifter i förhållande till BNP beräknas till 2,4 procentenheter av BNP. En höjning av pensionsåldern och den faktiska pensionsåldern som motsvarar den ökade förväntade livslängden i framtiden skulle alltså i stor utsträckning bidra till att skapa finanspolitisk hållbarhet. Europeiska kommissionen och kommittén för ekonomisk politik (2009), "2009 Ageing Report: Economic and budgetary projections for the EU-27 Member States (2008-2060)", *European Economy* nr 2 och Europeiska kommissionen (2009), "2009 Sustainability Report", *European Economy* nr 9.

synnerhet med utbudet på kvalificerad arbetskraft, som är en viktig faktor för ekonomisk tillväxt. Den ökade tillgången på erfarna äldre arbetstagare kommer att stärka EU:s tillväxtpotential och därigenom skapa nya möjligheter och bättre levnadsvillkor för både unga och gamla. Bättre möjligheter för människor i alla åldrar kommer att vara en central fråga under Europaåret för aktivt åldrande och solidaritet mellan generationerna 2012.

3.1.2. Begränsa tillgången till förtida pension

Pensionsreformer som syftar till att få människor att stanna kvar på arbetsmarknaden längre måste också inriktas på att få bort olika möjligheter till förtida pension som inte är berättigade, oavsett om det handlar om alla anställda eller särskilda yrken.

I vissa medlemsstater medger det lagstadgade pensionssystemet att arbetstagare med fullständiga avgiftsperioder går i pension före den normala pensionsåldern (t.ex. AT, BE och LU). Pensionsreformerna bör därför inte bara syfta till att höja pensionsåldern utan vid behov även till att justera avgiftsperiodernas längd, eftersom de bör avspegla den ökade förväntade livslängden. Om avgiftsperioderna beaktas (även om kravet på avgiftsperiodernas längd ökar i takt med den förväntade livslängden) skapas rättvisa i pensionssystemen gentemot dem som börjat arbeta i ung ålder (oftast lågutbildade arbetstagare som ofta har lägre förväntad livslängd och sämre hälsa).

Medlemsstaterna genomför olika slags reformer av möjligheterna till förtida pension. Arbetsgivarna kan åläggas att bära hela eller en betydande del av kostnaden för förtida pensionsförmåner. Arbetstagare som har särskilt ansträngande eller farliga arbeten kan erbjudas alternativ till förtida pension, t.ex. yrkesmässig rörlighet. I vissa medlemsstater skärps kraven, t.ex. genom att åldersgränsen höjs. Vissa länder minskar också förmånerna enligt särskilda system eller avskaffar systemen helt. Om möjligheten till förtida pension tas bort är det viktigt att se till att de arbetstagare som berörs faktiskt kan stanna kvar längre i arbetslivet eller, om det inte är möjligt, att de får en tillräckligt inkomsttrygghet.

3.1.3. Stödja ett längre yrkesliv

En gradvis avveckling av möjligheten till förtida pension och en höjd pensionsålder måste kompletteras med åtgärder som gör det möjligt för människor att stanna kvar längre på arbetsmarknaden, t.ex. lämpliga hälsoåtgärder, åtgärder på arbetsplatser och arbetsmarknadsåtgärder. Annars kan effekterna på de offentliga finanserna bli betydligt mindre gynnsamma, eftersom reformer för höjd pensionsålder istället kan leda till en ökning av antalet personer som får andra förmåner (t.ex. arbetslöshetsförmåner, sjukersättning eller socialt bistånd). Lägre pension för äldre arbetstagare som inte kan arbeta fram till den normala pensionsåldern kan leda till budgetbesparingar, men detta skulle innebära ökad fattigdomsrisk för äldre.

För att framtidens pensioner ska vara tillräckliga och långsiktigt bärkraftiga måste en genuin dialog föras i medlemsstaterna mellan regeringen, arbetsmarknadens parter och andra berörda aktörer. Det behöver skapas samförstånd kring politiska åtgärder som ger arbetstagarna möjlighet att stanna kvar i arbetslivet längre, samtidigt som man bibehåller solidariteten med dem som inte kan göra det. Det är också viktigt att förklara att höjd pensionsålder inte innebär färre år som pensionär, eftersom den förväntade livslängden ökar.

En mycket viktig faktor är hälsostatusen för arbetstagare som närmar sig pensionsåldern, eftersom denna påverkar människors förmåga och villighet att stanna kvar i arbetslivet – vilket i sin tur påverkar arbetsmarknaden. Att investera i förebyggande av sjukdomar, åtgärder

för att främja ett hälsosamt och aktivt åldrande och mer kostnadseffektiva hälso- och sjukvårdssystem är viktiga aspekter för att bibehålla och maximera en frisk och produktiv arbetsstyrka som kan fortsätta att arbeta längre upp i åldrarna. Detta kommer i sin tur att bidra till att färre går i förtida pension på grund av sjukdom och till att öka arbetskraftsdeltagandet bland arbetstagare som fyllt 55 år och därigenom minska trycket på pensionerna..

Andra åtgärder är att se över omotiverade bestämmelser om obligatorisk pensionsålder, främja hälsa och säkerhet i arbetet, skapa tillgång till livslångt lärande, anpassa arbetsplatsen till äldre arbetstagares behov och utveckla möjligheterna till flexibla arbetsformer, t.ex. genom att göra det möjligt att kombinera deltidarbete och deltidspension. Det finns utrymme för att utveckla en ”andra karriär” och lämpliga arbeten vid yrkeslivets slut. Det är också viktigt att ta bort de negativa incitamenten för arbete och längre yrkesliv för kvinnor och män i skatte- och förmånssystemen. Med tanke på de betydande skillnaderna i sysselsättningsgrad för kvinnor och män i åldern 55–64 år måste alla initiativ ta särskild hänsyn till jämställdhetsaspekten på ett längre yrkesliv och ett aktivt åldrande, bland annat åtgärder som gör det lättare att kombinera arbete och omsorgsansvar och minska skillnaderna mellan könen i fråga om sysselsättning och lön. Europeiska socialfonden kan spela en viktig roll när det gäller att öka de politiska beslutsfattarnas, arbetsgivarnas och arbetstagarnas förmåga att undanröja hinder för kvinnor och för ett längre yrkesliv och bana väg för de framsteg som behövs för att öka anställbarheten för äldre arbetstagare av båda könen.

3.1.4. Minska skillnaderna mellan könen när det gäller pensioner

Tretton medlemsstater hade fortfarande lägre pensionsålder för kvinnor än för män 2009. Med gällande lagstiftning kommer dock arton medlemsstater att ha infört samma pensionsålder för kvinnor och män 2020. Fem medlemsstater planerar att införa samma pensionsålder för båda könen på längre sikt och bara fyra av de 27 medlemsstaterna har ingen lagstiftning för detta (länderspecifika uppgifter finns i bilaga 3). Samma pensionsålder för kvinnor och män kan i betydande utsträckning bidra till att öka arbetskraftsdeltagandet bland äldre arbetstagare och till att ge kvinnor bättre inkomst. Denna åtgärd bör därför vidtas utan dröjsmål.

Införandet av samma pensionsålder för kvinnor och män bör betraktas i ett större perspektiv med tanke på att skillnaderna i fråga om pensioner beror på skillnader mellan könen när det gäller sysselsättning, lön, avgiftsinbetalningar, avbrott i yrkeslivet och deltidarbete på grund av omsorgsansvar. Dessa kvardröjande ojämlikheter på arbetsmarknaden leder till lägre pensionsförmåner för kvinnor. När det gäller frågan om tillräckliga och långsiktigt bärkraftiga pensioner krävs därför en kombination av pensionspolitiska och sysselsättningspolitiska åtgärder som syftar till att minska skillnaderna mellan könen i fråga om pensionsinkomst. Det behövs mer effektiva lösningar som inte grundar sig på förutfattade meningar om könsroller, t.ex. ”omsorgspoäng” som kan ges både kvinnor och män och som bidrar till att bevara pensionssystemens långsiktiga bärkraft genom att de underlättar en återgång till arbetslivet.

Jämställdhetsåtgärder som gör det lättare att kombinera arbete och privatliv kan också indirekt gynna pensionssystemen på längre sikt, eftersom det blir lättare för människor att bilda familj. Det leder till högre födelsetal och därmed bromsas den långsiktiga minskningen av befolkningen i arbetsför ålder.

3.2. Utveckla det kompletterande pensionssparandet

Kompletterande pensionssparande måste spela en större roll för att säkerställa tillräckliga pensioner i framtiden. Medlemsstaterna behöver därför undersöka hur de kan göra de kompletterande pensionssystemen tryggare och mer kostnadseffektiva och skapa lika tillgång

till dem. Skatter och andra finansiella incitament samt kollektivförhandlingar spelar en viktig roll i detta avseende. Dessa verktyg används på mycket olika sätt i olika länder i EU, och här finns stort utrymme för ömsesidigt lärande. Jämställdhetsarbetet är också mycket viktigt för att undvika att vidga könsklyftan ytterligare, eftersom kvinnor i dag har sämre möjligheter att bygga upp ett kompletterande pensionssparande än män.

Krisen har visat hur sårbara de fonderade pensionssystemen är under en finanskris och under konjunktur nedgångar. Den har också visat att regelverket och systemens utformning behöver ses över för att göra privata pensioner tryggare. EU har lagstiftningsbefogenheter på det här området, och två rättsakter har redan antagits: direktivet om skydd för arbetstagare vid arbetsgivarens insolvens¹⁰ och direktivet om verksamhet i och tillsyn över tjänstepensionsinstitut¹¹. Samrådet kring grönboken bekräftade att den inre marknaden är ett viktigt instrument för att stödja tillräckliga pensioner och finanspolitisk hållbarhet. Det finns outnyttjad potential för ytterligare effektivitetsvinster genom skalekonomier, riskspridning och innovation. EU kan stärka sitt regelverk för att stödja tillhandahållandet av tjänstepensioner inom ramen för det övergripande pensionssystemet i medlemsstaterna och bidra till att minska pensionsutgifterna. Därför kommer direktivet om tjänstepensionsinstitut att ses över i syfte att ytterligare underlätta gränsöverskridande verksamhet för tjänstepensionsinstitut och modernisera övervakningen av dem, med beaktande av de olika typerna av tjänstepensionsinstitut i medlemsstaterna. Dessutom behöver man förbättra kvaliteten på finansiella produkter för individuellt pensionssparande som inte är kopplat till anställning, t.ex. systemen inom den tredje pelaren och andra finansiella produkter som kompletterar äldres inkomst. Bättre information till och skydd av konsumenterna behövs för att öka arbetstagarnas och investerarnas förtroende för finansiella produkter för pensionssparande.

Ökad användning av kompletterande pensionssystem kan leda till att personer som flyttar över nationsgränser förlorar en betydande del av sina pensionsförmåner. Rätten till lagstadgade socialförsäkringsförmåner garanteras i EU-lagstiftningen (särskilt förordning (EG) nr 883/2004¹²), men privat pensionssparande omfattas inte av denna förordning. Det är därför viktigt att vidta åtgärder som förhindrar att kompletterande pensionssystem blir ett hinder för rörligheten i arbetslivet och för arbetsmarknadens flexibilitet – som direkt kan bidra till ökad ekonomisk tillväxt i EU – utan att det påverkar tillhandahållandet av kompletterande pensioner negativt.

Personer som arbetar i en annan medlemsstat behöver inte bara få behålla sin rätt till pensionsförmåner som intjänats där. De behöver också få en tydlig överblick över sina förvärvade pensionsrättigheter både enligt lagstadgade pensionssystem och enligt tjänstepensionssystem. Det kan ske genom att särskilda spårningstjänster inrättas i hela EU, på samma sätt som redan sker i vissa medlemsstater. Sådana spårningstjänster kan ge arbetstagarna exakt och aktuell information om pensionsförmånerna och en prognos om deras framtida pensionsinkomst från lagstadgade pensionssystem och tjänstepensionssystem. De kan således visa fördelen med att stanna kvar i arbetslivet längre och bygga upp ett kompletterande pensionssparande för att säkerställa en tillräcklig inkomst efter pensioneringen. Spårningstjänsterna på nationell nivå kan med ett minimum av harmonisering av vissa centrala inslag kopplas till ett EU-system för spårningstjänster.

¹⁰ Direktiv 2008/94/EG av den 22 oktober 2008.

¹¹ Direktiv 2003/41/EG av den 3 juni 2003.

¹² Förordning (EG) 883/2004/EG av den 29 april 2004 om samordning av de sociala trygghetssystemen.

4. ANVÄNDNING AV OLIKA EU-INSTRUMENT

När den nationella pensionspolitiken i allt större utsträckning blir en gemensam angelägenhet är det logiskt att EU får en allt viktigare roll när det gäller att hjälpa medlemsstaterna att uppnå målet tillräckliga och långsiktigt bärkraftiga pensioner.

EU kan utnyttja en rad olika politiska instrument för att främja tillräckliga, trygga och långsiktigt bärkraftiga pensioner, även om huvudansvaret för att uppnå målen självklart även i fortsättningen ligger hos medlemsstaterna.

Lagstiftning: EU har ingen befogenhet att lagstifta om pensionssystemens utformning i medlemsstaterna, men kan däremot lagstifta om frågor som rör den inre marknadens funktionssätt (fri rörlighet för personer, frihet att tillhandahålla tjänster samt konsumentskydd), för att motverka diskriminering (särskilt på grund av kön och ålder) och för att skydda arbetstagarnas rättigheter. En rad olika förordningar och direktiv som påverkar pensionssystemen i medlemsstaterna har redan trätt i kraft. Dessutom kan EU främja ”mjuk lagstiftning” som t.ex. riktlinjer för god praxis.

Finansiering: EU kan också mobilisera medel i syfte att uppnå vissa politiska mål som rör pensioner. Europeiska socialfonden är det viktigaste EU-instrumentet för detta ändamål och kan användas för att främja anställbarhet och arbetsmarknadsmöjligheter för äldre arbetstagare. Olika mindre finansieringsinstrument finns på politikområden som sysselsättning och socialpolitik (Progress), folkhälsa och livslångt lärande och kan användas för att stödja utarbetandet av bättre politik i medlemsstaterna, särskilt genom ömsesidigt lärande.

Samordning av politiken: Europa 2020-strategin innebär närmare samordning mellan medlemsstaternas nationella politik inom ramen för den europeiska planeringsterminen, särskilt genom de länderspecifika rekommendationerna. Denna process stöds av arbetet inom politiska kommittéer som kommittén för ekonomisk politik, kommittén för socialt skydd och sysselsättningskommittén som nära studerar de särskilda utmaningarna när det gäller att bibehålla tillräckliga och långsiktigt bärkraftiga pensioner och att främja ett längre yrkesliv.

I denna vitbok presenteras en omfattande uppsättning initiativ som bör tas på EU-nivå för att stödja de nationella pensionsreformerna. Dessa behandlar de två reformområden som tas upp i den årliga tillväxtöversikten, nämligen att skapa balans mellan tiden i arbetslivet och tiden som pensionär samt uppbyggnad av ett kompletterande pensionssparande. Vitboken syftar också till att säkerställa att den helhetssyn som anlades genom grönboken bibehålls genom bättre samordnings- och övervakningsverktyg. De specifika åtgärderna beskrivs i bilaga 1, t.ex. när det gäller överföringsmöjligheter, översynen av tjänstepensionsinstitut och en rad olika åtgärder som syftar till att göra det möjligt för människor att stanna kvar längre på arbetsmarknaden. Vitboken utgör således en bra grund för ett givande samarbete med medlemsstaterna, Europaparlamentet och arbetsmarknadens parter.

5. SLUTSATSER

Många pensionssystem i EU behöver justeras på något sätt så att de kan ge människor tillräckliga och långsiktigt bärkraftiga pensioner. Det framhålls i kommissionens årliga tillväxtöversikt 2011 och avspeglas i de länderspecifika rekommendationerna om pensioner till de flesta medlemsstaterna. Behovet av omfattande pensionsreformer stödda av

arbetsmarknadsåtgärder som gör det möjligt för kvinnor och män att stanna kvar i arbetslivet längre betonas återigen i kommissionens årliga tillväxtöversikt 2012. Till stöd för dessa rekommendationer presenteras i denna vitbok en strategi för tillräckliga, trygga och långsiktigt bärkraftiga pensioner under de kommande årtiondena. Det råder ingen tvekan om att utmaningarna, särskilt de som handlar om befolkningsutvecklingen och den finanspolitiska hållbarheten, är stora. Men det finns också bra sätt att hantera problemen.

Den aktuella statsskuldskrisen visar hur viktigt det är för EU som helhet att varje enskild medlemsstat lyckas möta dagens utmaningar för pensionssystemen. Pensionsreformerna måste därför följas noga inom ramen för Europa 2020-strategin. Det krävs insatser på EU-nivå för att hantera utmaningarna för pensionssystemen, vilket är helt i linje med Europeiska rådets slutsatser där man upprepade gånger efterlyst en närmare samordning av den ekonomiska politiken. Det är nu dags att skrida till handling och beslutsamt vidta de åtgärder som beskrivs i denna vitbok. Medlemsstaterna, EU-institutionerna och alla berörda aktörer – särskilt arbetsmarknadens parter – måste agera gemensamt och inom ramen för sina respektive roller för att möta de utmaningar som befolkningens åldrande innebär. Pensionssystemen måste bidra till tillväxt i EU genom att främja ett aktivt åldrande och samtidigt förbli ett tillräckligt och långsiktigt bärkraftigt instrument i kärnan av den europeiska samhällsmodellen för att levnadsstandarden för äldre människor i EU ska kunna bibehållas.

BILAGA 1:
EU-initiativ till stöd för medlemsstaternas ansträngningar

1. BALANS MELLAN TIDEN I ARBETSLIVET OCH TIDEN SOM PENSIONÄR

Att åstadkomma en bättre balans mellan tiden i arbetslivet och tiden som pensionär kräver justeringar av pensionssystemen, höjda pensionsåldrar och stärkta incitament för att arbeta. I vilken utsträckning dessa åtgärder visar sig genom högre effektiva pensionsåldrar och ökat deltagande i arbetskraften av äldre arbetstagare beror dock på om man vidtar åtgärder som gör det möjligt för äldre arbetstagare att stanna på arbetsmarknaden.

1. Inom ramen för Europa 2020-strategin kommer kommissionen att **noga övervaka och uppmuntra till pensions- och arbetsmarknadsreformer** som ligger i linje med de årliga tillväxtöversikterna och de landsspecifika rekommendationerna och vars syfte är att leda till senare pensionering, bl.a. genom att pensionsåldern för kvinnor och män snabbt harmoniseras där detta inte redan har gjorts och genom att pensionsåldern kopplas till den förväntade livslängden.
2. Kommissionen kommer att stödja sysselsättningskommittén, kommittén för ekonomisk politik och kommittén för social trygghet i deras **multilaterala övervakning av pensionsreformerna** och erbjuda **ekonomiskt stöd** till medlemsstaterna via Progress-programmet och det framtida programmet för social förändring och innovation, för att främja ömsesidigt lärande och politikutveckling.
3. Kommissionen kommer att be de berörda utskotten (bl.a. kommittén för social trygghet och rådgivande kommittén för jämställdhet mellan män och kvinnor) att **kartlägga och rekommendera bästa praxis för att minska de könsrelaterade pensionsskillnaderna** (bl.a. främjande av lika lön, minimipensionsrättigheter, ”omsorgskrediter” och delning av pensionsrättigheter vid skilsmässa).
4. Under **Europeiska året för aktivt åldrande och solidaritet mellan generationerna 2012** kommer kommissionen dels att arbeta för att öka medvetenheten om fördelarna med och möjligheterna att stanna längre på arbetsmarknaden, dels att stimulera spridning av god praxis när det gäller hur man kan hantera åldersproblematiken på arbetsplatserna och på arbetsmarknaden.
5. Inom ramarna för Europa 2020-strategin kommer kommissionen att öka sitt **stöd till politiksamordningen och den gemensamma insatsen för att stödja och uppmuntra äldre arbetstagare, särskilt kvinnor, så att de stannar längre på arbetsmarknaden**. Detta kommer att omfatta stöd till det gemensamma arbete som kommittén för social trygghet och sysselsättningsutskottet utför när det gäller de könsspecifika hindren för och möjligheterna till ett förlängt arbetsliv, utveckling av arbetsmarknaderna i alla medlemsstaterna för arbetstagare som befinner sig i slutet av sitt yrkesverksamma liv och projekt som omfattas av det europeiska innovationspartnerskapet för ett aktivt åldrande med bibehållen hälsa.
6. Inom ramarna för den sociala dialogen i EU kommer kommissionen att **uppmuntra arbetsmarknadens parter att ta fram metoder för anpassning av arbetsplats- och arbetsmarknadspraxis**, bl.a. karriärhantering i synnerhet när det gäller människor med fysiskt krävande arbeten, och därmed främja en förlängning av det

yrkesverksamma livet för män och kvinnor. Europeiska fonden för förbättring av levnads- och arbetsvillkor och Europeiska arbetsmiljöbyrån kommer att ge expertrådgivning på EU-nivå.

7. Kommissionen kommer på grundval av sitt förslag om **Europeiska socialfonden** under programperioden 2014–2020 att uppmuntra medlemsstaterna att använda Europeiska socialfonden för att stödja ett **aktivt åldrande med bibehållen hälsa**, inklusive möjligheterna att förena arbete och familjeliv, och den kommer noga att övervaka om ESF-programmen effektivt stöder de reformbehov som har kartlagts på detta område i de landsspecifika rekommendationerna.
8. Kommissionen kommer att samråda med arbetsmarknadens parter om hur **omotiverade obligatoriska pensionsåldrar kan ses över** i kollektivavtal och i nationell lagstiftning.

2. UTVECKLING AV KOMPLETTERANDE PRIVAT PENSIONSSPARANDE

Om de kompletterande privata pensionssparandena ska kunna få en starkare ställning måste det först och främst ordnas bättre tillträde till kompletterande system, och de måste bli kostnadseffektiva. Möjligheterna till kompletterande pensionssparande genom tjänstepensionssystem och system inom den tredje pelaren är inte tillräckligt utvecklade, och i många medlemsstater är dessa kompletterande system inte tillräckligt kostnadseffektiva och säkra. Det skulle därför finnas ett mervärde i att öka EU-stödet till bättre täckning för både kvinnor och män och spridning av god praxis, bl.a. när det gäller optimal målinriktning av skatteincitament till förfinansierade pensionssystem. Dessa kan främjas av regeringarna eller av arbetsmarknadens parter. Eftersom folk i framtiden i högre grad kommer att vara beroende av kompletterande pensionssparande, är det nödvändigt att dessa systems säkerhet och prestanda optimeras. En förbättring av såväl ”hård” som ”mjuk” EU-lagstiftning kan bidra väsentligt till detta. Slutligen ska kompletterande pensionssystem vara kompatibla med kraven på flexibla arbetsmarknader och yrkesmässig rörlighet.

9. Kommissionen kommer från och med 2012 att samarbeta med medlemsstaterna för att med utgångspunkt i bästa praxis utvärdera och optimera **verkan och kostnadseffektiviteten av skatteincitament och andra incitament till privat pensionssparande**, bl.a. bättre målinriktning av incitament för enskilda personer som annars inte skulle bygga upp tillräcklig pension. Den kommer också att erbjuda ekonomiskt stöd till de medlemsstater och arbetsmarknadsparter som vill **utforma kostnadseffektiva kompletterande pensionssystem**, för att hjälpa dem att utnyttja andra länders erfarenheter och goda praxis.
10. Kommissionen kommer att uppmana kommittén för social trygghet att **undersöka god praxis när det gäller individuella pensionsbesked** med syftet att uppmuntra medlemsstaterna att **ge enskilda personer bättre information som underlättar deras pensionsplanering** och beslut om hur mycket de ska spara genom kompletterande pensionssystem.
11. Kommissionen kommer 2012 att lägga fram ett förslag till lagstiftning om **översyn av direktivet om tjänstepensionsinstitut**. Syftet med översynen är att bibehålla lika villkor i förhållande till Solvens II och ytterligare främja gränsöverskridande verksamhet på detta område samt att bidra till att förbättra tillhandahållandet av

pensioner i EU som helhet. Detta kommer att bidra till att lösa de problem som följer av en åldrande befolkning och en ökad offentlig skuldsättning.

12. Kommissionen kommer under 2012 att ta initiativ till att säkerställa ett mer effektivt **skydd av arbetstagarnas tjänstepensionsrättigheter i händelse av att arbetsgivaren blir insolvent**, på grundval av artikel 8 i direktiv 2008/94/EG, med beaktande av en övergripande bedömning av dess genomförande i hela EU och EU-domstolens rättspraxis.
13. Kommissionen kommer senast under 2013 att lägga fram ett initiativ som ska **höja kvaliteten på pensionsprodukter inom den tredje pelaren** för både kvinnor och män **samt förbättra konsumentinformationen och skyddsstandarderna** via **frivilliga uppförandekoder** och eventuellt ett EU-certifieringssystem för sådana produkter, vilket där så är lämpligt bygger på åtgärder för att förbättra informationen till konsumenterna (planerade till 2012) om så kallade paketerade investeringsprodukter för icke-professionella investerare.
14. Kommissionen kommer i samarbete med ett antal aktörer, t.ex. arbetsmarknadens parter och pensionssektorn samt rådgivande organ såsom pensionsforumet och rådgivande kommittén för lika möjligheter för kvinnor och män, att ta fram en **uppförandekod för god praxis för tjänstepensionssystem** (andra pelaren) som ska se på sådana frågor som bättre täckning för arbetstagarna, utbetalningsskedet, riskdelning och riskbegränsning, kostnadseffektivitet och motståndskraft vid kriser.
15. Kommissionen kommer under 2012 att i nära samarbete med rådet och Europaparlamentet återuppta arbetet med ett **direktiv om överföring av pensioner**, där det fastställs minimistandarder för inbetalning och bibehållande av kompletterande pensionsrättigheter. Samtidigt som kommissionen främjar gränsöverskridande pensionsrörlighet för alla yrken, kommer den också att fortsätta det pågående arbetet med en **gemensam europeisk pensionsfond för forskare**.
16. Kommissionen kommer under 2012 att utvärdera möjligheten att **utvidga räckvidden för förordning (EG) nr 883/2004** om samordning av de sociala trygghetssystemen vad gäller vissa tjänstepensionssystem.
17. Kommissionen kommer att främja **utvecklingen av pensionsövervakningstjänster** som hjälper människor att hålla sig informerade om de olika pensionsrättigheter som de har intjänat vid olika anställningar. Kommissionen kommer i samband med översynen av direktivet om tjänstepensionsinstitut och förslaget om ett direktiv om överföring av pensioner att överväga hur man kan säkra tillhandhållandet av de uppgifter som krävs för pensionsövervakningstjänsterna och den kommer att stödja ett pilotprojekt om gränsöverskridande pensionsövervakning.
18. Kommissionen kommer att undersöka om skattereglerna rörande i) gränsöverskridande överföringar av tjänstepensionskapital och livförsäkringskapital, ii) avgifter för livförsäkring vilka inbetalas till pensionsbolag som är etablerade i ett annat EU-land och iii) avkastning av pensionsbolags och livförsäkringsbolags gränsöverskridande investeringar, bl.a. deras inkomster från fast egendom och kapitalvinster, utgör diskriminerande **skattemässiga hinder för gränsöverskridande rörlighet och gränsöverskridande investeringar**; om så krävs kommer kommissionen att inleda överträdelseförfaranden. Kommissionen och

medlemsstaterna kommer också att diskutera hur man kan minska risken för dubbelbeskattning av gränsöverskridande pensionsutbetalningar (eller för att de inte alls beskattas).

19. Kommissionen kommer att **undersöka behovet av att få bort avtalsrättsliga hinder för utformning och distribution av livförsäkringsprodukter** med sparande/investeringsfunktioner, i syfte att underlätta gränsöverskridande distribution av vissa privata pensionsprodukter.

3. FÖRBÄTTRING AV EU:S ÖVERVAKNINGSREDSKAP FÖR PENSIONER OCH STÄRKANDE AV SYNERGIERNA MELLAN POLITIKOMRÅDEN

I ljuset av medlemsstaternas ökande ömsesidiga beroende är det viktigt att i nära samarbete med kommittén för social trygghet och kommittén för ekonomisk politik övervaka de framsteg medlemsstaterna har gjort i fråga om tillräckliga, långsiktigt hållbara och trygga pensioner, bl.a. med hjälp av referensindikatorer som är knutna till Europa 2020-strategin. Genom att man involverar ett stort antal olika aktörer och stärker pensionsforumets roll utvecklas den helhetssyn på pensioner som det argumenterades för i grönboken om pensioner.

20. Kommissionen kommer tillsammans med kommittén för ekonomisk politik att ge ut **rapporten om den åldrande befolkningen 2012**, där de ekonomiska och budgetmässiga konsekvenserna av åldrandet utvärderas, och den kommer att utgöra grundvalen för den grundliga utvärdering av de offentliga finansernas hållbarhet som enligt planerna ska offentliggöras i **kommissionens hållbarhetsrapport 2012**. Kommissionen kommer tillsammans med kommittén för social trygghet under 2012 också att förebereda en **rapport om pensionernas tillräcklighet**, som inom ramarna för plattformen mot fattigdom kan hjälpa medlemsstaterna med utvärderingen av hur väl deras pensionssystem för kvinnor och män kommer att räcka.

BILAGA 2:
SAMMANFATTNING AV SAMRÅDET OM GRÖNBOKEN

Resultat av samrådet och den debatt som grönboken gav upphov till

Nästan 1 700 synpunkter kom in under samrådet. Över 350 av dessa lämnades av EU-ländernas regeringar, de nationella parlamenten, näringslivsorganisationer och fackliga organisationer, det civila samhället och företrädare för pensionssektorn. Grönboken fick ett positivt mottagande både i rådet för sysselsättning, socialpolitik, hälso- och sjukvård samt konsumentfrågor och i rådet för ekonomiska och finansiella frågor. Europaparlamentet, Europeiska ekonomiska och sociala kommittén samt Regionkommittén överlämnade sina bidrag i februari 2011.

De viktigaste berörda parterna gav många, välformulerade synpunkter på ramarna för EU-samarbetet på pensionsområdet och på pensionsfrågor i allmänhet. Synpunkterna kommer att användas som underlag när olika politiska handlingsalternativ övervägs.

Dessutom har EU-kommissionärerna Lázsló Andor, Michel Barnier och Olli Rehn eller personal från de generaldirektorat de ansvarar för deltagit i ett hundratal möten med berörda parter över hela EU. Samrådet har påverkat diskussionerna i många medlemsstater. Samrådet har också bidragit till att de nationella diskussionerna i EU-länderna förts i ljuset av ett jämförande europeiskt perspektiv.

Majoriteten av **medlemsstaterna** vill att man satsar på att förbättra eller fördjupa den befintliga ramen för samarbetet i pensionsfrågor i EU snarare än på att utvidga den. Samtidigt ställer sig de flesta av länderna positiva till förstärkt samordning av den ekonomiska politiken.

Det ansvariga utskottet i **Europaparlamentet**, utskottet för sysselsättning och sociala frågor, fick in synpunkter från utskotten för ekonomi och valutafrågor, inre marknaden och konsumentskydd samt för kvinnors rättigheter och jämställdhet mellan kvinnor och män. Deras olika hållningar kommer till uttryck i den resolution som sedan med brett stöd antogs av Europaparlamentet. Den helhetssyn som kommissionen presenterar i grönboken vinner gehör i Europaparlamentet, som efterlyser samordnade åtgärder för att lösa de sammanlänkade frågor som rör tillräckliga, långsiktigt bärkraftiga och trygga pensionssystem.

Den nationella utvecklingen på pensionsområdet, till exempel de omfattande pensionsreformerna i Grekland och Frankrike, har utan tvekan satt fart på diskussionerna om grönboken. Företeelser i vissa centraleuropeiska EU-medlemsstater har visat hur viktigt det är att reformer av pensionssystemen behandlas i **stabilitets- och tillväxtpakten**.

När det gäller **samordning av politiken** har samrådet överskuggats av statsskuldskrisen och händelserna i samband med den. Förslagen om förstärkt samordning av den ekonomiska politiken och hänvisningarna i den årliga tillväxtöversikten till åtgärder som bör vidtas för att modernisera pensionssystemen kommer att leda till att EU:s ram för samarbete på pensionsområdet ändras betydligt. Europeiska rådet förväntas driva på denna utveckling ytterligare.

Synpunkter på EU:s ram för samarbete på pensionsområdet och på pensionsåldern

[Fråga 1–2] Reaktionerna på grönboken ger vid handen att man genom att **förbättra den befintliga ramen för EU-samarbete på pensionsområdet** skulle kunna bidra till att

säkerställa långsiktigt hållbara statsfinanser. Vissa aktörer anser att EU kunde bidra med harmoniserade pensionsindikatorer, som skulle göra det möjligt att föra en välunderbyggd och uppriktig diskussion om relevanta pensionsfrågor och om gemensamma problem på EU-nivå. Många framhåller att eventuella nya åtgärder bör vidtas inom den befintliga ramen, som på det stora hela anses vara lämplig. Den öppna samordningsmetoden på det sociala området är ett bra verktyg och kan användas för att stödja EU-ländernas insatser för att skapa ett system som tryggar tillräckliga pensioner.

[Fråga 3–4] En höjning av den **faktiska pensionsåldern** ses som nödvändig. Vissa deltagare i samrådet anser att det politiska beslutet om pensionsåldern bör fattas nationellt i samråd med arbetsmarknadens parter, medan andra föreslår att pensionsåldern bör stiga i enlighet med medellivslängden. Några vill att man tar hänsyn till medellivslängden (eller de förväntade friska levnadsåren) inom olika yrken. Europaparlamentet rekommenderar att man i första hand ser till att arbetstagarna förvärvsarbetar ända till pensionsåldern. Flera aktörer understryker att pensionsreformer bör åtföljas av aktiva arbetsmarknadsåtgärder, möjligheter till livslångt lärande, effektiva system för social trygghet och hälso- och sjukvård samt förbättrade arbetsförhållanden. Många paralleller dras till olika delar av Europa 2020-strategin, bland annat behovet av ett ökat arbetskraftsdeltagande och pensionspolitikens inverkan på andelen fattiga. Europaparlamentet föreslår att de övergripande målen i grönboken inkluderas i Europa 2020-strategin.

[Fråga 14] Deltagarna i samrådet konstaterade att EU är mycket viktig som **samordnare av pensionspolitiken** och kan underlätta övervakning, samordning och ömsesidigt lärande mellan EU-länderna. Den befintliga ramen, dvs. den öppna samordningsmetoden, pensionsforumet och, på ett mer allmänt plan, stabilitets- och tillväxtpakten och Europa 2020-strategin, anses i stort sett vara tillfredsställande. Men denna ram kunde gott förstärkas, till exempel genom ett närmare samarbete mellan kommittén för ekonomisk politik och kommittén för socialt skydd. Enligt Europaparlamentet skulle det vara bra om det fanns en europeisk pensionsplattform där EU-institutionerna och olika intressegrupper är företrädade. För att undvika överlappningar bör det pensionsforum som redan finns beaktas.

Synpunkter på frågor som gäller EU-lagstiftningen

[Fråga 5] De flesta av deltagarna i samrådet var för en översyn av **direktivet om tjänstepensionsinstitut**, så att man kan klargöra vilka regler som gäller för gränsöverskridande verksamhet. De gav också förslag till hur detta kunde göras.

[Fråga 6–7] Det råder allmän enighet om att man bör undanröja hindren för rörlighet på grund av pensionsbestämmelser, men åsikterna om vad detta skulle innebära i praktiken går isär. De flesta av de deltagare som tog upp **samordning av de sociala trygghetssystemen** i enlighet med förordning (EG) nr 883/2004 ansåg att systemet fungerade väl och att förordningen inte behövde ändras och dess räckvidd inte utvidgas.

Nästan alla som tog upp möjligheten att **överföra kompletterande tjänstepensionsrättigheter** ställde sig positiva till ett initiativ på EU-nivå. Den typ av samordning som sker enligt förordning (EG) nr 883/2004 ansågs inte vara lämplig i fråga om kompletterande tjänstepensionsrättigheter och de flesta var starkt av den åsikten att frågan om rätten att flytta pensionsrättigheter inte skulle tas upp till ny behandling. Linjen under de senaste åren att arbeta för inbetalning och bibehållande av pensionsrättigheter fick ett omfattande stöd från Europaparlamentet, även om det finns vissa som är starkt emot. Tanken

på en upplysningstjänst välkomnades allmänt, men de flesta ansåg att denna tjänst skulle vara nationell, åtminstone till en början.

[Fråga 8] När det gäller **fonderade pensionssystem och pensionsprodukter** ville arbetstagare, pensionstagare och försäkringsföretag ha en översyn av EU-lagstiftningen för att skapa enhetlig reglering och tillsyn. Arbetsgivare och pensionsfonder var inte lika öppna för fler EU-initiativ.

[Fråga 9] När det gäller olika sätt att åstadkomma bättre **balans mellan risker, trygghet och kostnader** ansågs det att EU bör undvika bindande reglering och i stället uppmuntra relevant nationell lagstiftning eller införa en (icke-bindande) rekommendation.

[Fråga 10] Frågan om **solvensreglerna för pensionsfonderna** diskuterades främst av arbetsgivarorganisationer, pensionsfonder och tjänsteleverantörer, medan synpunkterna från medlemmar och förmånstagare var få. De flesta av deltagarna i samrådet stödde riskbaserad tillsyn och föreslog att man skulle se mer till innehållet än till formen. Det är viktigt att man fokuserar på hurdana pensionsåtagandena är och hur länge de är giltiga, och att man beaktar de andra mekanismer som pensionsfonderna förfogar över för att minska riskerna. Europaparlamentet anser att i) finansmarknaderna kan fungera effektivt endast om det finns förtroende och tillit, vilket kräver solida tillsynsregler för finansinstitut (även tjänstepensionsinstitut) och att ii) de kvalitativa delarna i Solvens II fungerar bra som utgångspunkt när det gäller att förbättra tillsynen av tjänstepensionsinstitut.

[Fråga 11] Deltagarna i samrådet är eniga om att det behövs **skydd i händelse av att det uppdragsgivande företaget** för pensionsplanen blir insolvent, men det är bara Europaparlamentet och en minoritet av deltagarna i samrådet som vill ha ytterligare EU-lagstiftning. Majoriteten anser att skyddet åstadkoms bäst på nationell nivå. Innan man börjar planera ändringar i det nuvarande EU-regelverket bör man analysera hur de gällande bestämmelserna har genomförts och hur effektiva nationella bestämmelser är.

[Fråga 12] I fråga om minimikraven för den information som ska lämnas om pensionsprodukter underströk deltagarna i samrådet, bland dem Europaparlamentet, att den information som ges måste vara tydlig och jämförbar, och de flesta var av den åsikten att ett samarbete på EU-nivå potentiellt kan ge ett mervärde.

[Fråga 13] Att det finns bra **standardval** vid försäkringsanslutning och investeringsval ansågs viktigt, men få tyckte att det behövdes ett gemensamt tillvägagångssätt i EU eller var säkra på att detta överhuvudtaget var praktiskt möjligt.

BILAGA 3

PENSIONERING, KOMPLETTERANDE PENSIONER, LANDSSPECIFIKA REKOMMENDATIONER OCH DE SENASTE REFORMERNA I EU-MEDLEMSSTATERNA

Medlemsstat	Förväntad livslängd vid 65 ⁱ⁾ M/K (2010)	Ålder för utträde från arbetsmarknaden ⁱⁱ⁾ M/K (2009)	Pension ålder M/K ⁱⁱⁱ⁾ (2009)	Pension ålder M/K (2020) ^{iv)}	Höjningar av pensionsåldern efter 2020, M/K ^{v)}	Tillgångar i pensionsfonder i % av BNP 2009 ^{vi)}	Pensionsrelaterade landsspecifika rekommendationer (LSR) eller hänvisningar till samförståndsavtal	De senaste reformerna/Kommentarer ^{vii)}
AT	17,9/ 21,4	62,6/ 59,4 ##	65/60	65/60	65/65	4,9	LSR 3 – Vidta åtgärder, i samråd med arbetsmarknadens parter och enligt nationell praxis, för att göra det svårare för personer med långa försäkringsperioder att gå i förtida pension samt för att förkorta övergångsperioden för harmonisering mellan kvinnor och män av den lagstadgade pensionsåldern, för att skapa ett hållbart och ändamålsenligt pensionssystem. Strikt tillämpa kraven för invaliditetspension.	Under 2010 har det fastställts två reformområden. För det första kommer det från och med 2014 att gälla strängare regler för förtida pensionering av personer med långa försäkringsperioder (<i>Hacklerregelung</i>), genom att den åldersgräns som ger rätt till denna typ av pension höjs med 2 år, dvs. från 60 till 62 år för män och från 55 till 57 år för kvinnor. Endast de yrkesverksamma perioderna kommer att räknas som avgiftsperioder. För det andra får invaliditetspension från och med 2011 beviljas endast på villkor att den sökande deltagit i en rehabiliteringsåtgärd. Dessutom har det införts ett centraliserat system för bedömning av ansökningar om denna typ av pension. Det har inrättats en arbetsgrupp som ska ta fram ytterligare reformer på grundval av ett förslag som lades fram av arbetsmarknadens parter i oktober 2011.

Medlemsstat	Förväntad livslängd vid 65 ⁱ⁾ M/K (2010)	Ålder för utträde från arbetsmarknaden ⁱⁱ⁾ M/K (2009)	Pension sålder M/K ⁱⁱⁱ⁾ (2009)	Pension sålder M/K (2020) ^{iv)}	Höjningar av pensionsåldern efter 2020, M/K ^{v)}	Tillgångar i pensionsfonder i % av BNP 2009 ^{vi)}	Pensionsrelaterade landsspecifika rekommendationer (LSR) eller hänvisningar till samförståndsavtal	De senaste reformerna/Kommentarer ^(vi)
BE	17,5/ 21,1**	61,2/ 61,9 ##	65/65	65/65	-	3,3 (v)	LSR 2 – Vidta åtgärder för att förbättra de offentliga finansernas hållbarhet på lång sikt. I överensstämmelse med EU:s tredelade strategi bör fokus ligga på att begränsa de åldersrelaterade utgifterna, särskilt genom att förebygga tidigt utträde från arbetsmarknaden i syfte att höja den faktiska pensionsåldern på ett avgörande sätt. Åtgärder som att koppla den lagstadgade pensionsåldern till den förväntade livslängden kan övervägas.	Från och med den 1 januari 2012 har man infört nya regler rörande ålder och karriärförlopp för lagstadgad förtida pension. Åldern kommer att höjas gradvis från 60 till 62 år 2016 (2012: 60 år; 2013: 60,5 år; 2014: 61 år; 2015: 61,5 år; 2016: 62 år). Antalet yrkesverksamma år som krävs höjs också gradvis från 35 till 40 år 2015 (2012: 35 år; 2013: 38 år; 2014: 39 år; 2015: 40 år). I den offentliga sektorn höjs antalet yrkesverksamma år som krävs från 5 till 40 år fram till 2015 (2012: 5 år; 2013: 38 år; 2014: 39 år; 2015: 40 år). För närvarande diskuterar man övergångsåtgärder. Det kungliga genomförandedekretet förväntas komma i april 2012. Villkoren när det gäller ålder och karriärförlopp för konventionell förtida pension (förtida pension/övergångspension) stramas också åt från och med den 1 januari 2012. I allmänhet kommer åldern att höjas från 58 till 60 år och antalet yrkesverksamma år att höjas från 38 till 40 år för män och från 35 till 40 år för kvinnor som omfattas av kollektivavtal som ingåtts efter den 31 december 2011. Äldre kollektivavtal kommer gradvis att anpassas till dessa nya krav under åren 2012–2024. I sådana fall då företag undergår omstruktureringar eller befinner sig i svårigheter och därför måste ta till kollektiva avskedanden ska minimiåldern höjas från 52 till 55 år under åren 2012–2018. Systemet med förtida pension på deltid avskaffas från och med den 1 januari 2012.

Medlemssat	Förväntad livslängd vid 65 ⁱ⁾ M/K (2010)	Ålder för utträde från arbetsmarknaden ⁱⁱ⁾ M/K (2009)	Pensionsålder M/K ⁱⁱⁱ⁾ (2009)	Pensionsålder M/K (2020) ^{iv)}	Höjningar av pensionsåldern efter 2020, M/K ^{v)}	Tillgångar i pensionsfonder i % av BNP 2009 ^{vi)}	Pensionsrelaterade landsspecifika rekommendationer (LSR) eller hänvisningar till samförståndsavtal	De senaste reformerna/Kommentarer ^(vi)
BG	13,6/ 17	64,1/ 64,1 #	63/60	63/60	65/63	Ej tillämpligt	LSR 3 – Genomföra de avtalade stegen med arbetsmarknadens parter inom den nuvarande pensionsreformen, påskynda några av de viktigaste åtgärderna som skulle bidra till att höja den faktiska pensionsåldern och minska tidigt utträde, t.ex. genom en gradvis förlängning av den yrkesverksamma period som ger tillträde till socialförsäkringen, samt stärka politiska åtgärder för att hjälpa äldre arbetstagare att stanna längre på arbetsmarknaden.	Ursprungligen skulle pensionsåldern enligt reformen från 2011 höjas från 63/60 (M/K) till 65/63 under åren 2021–2026, medan den för personer som inte betalt pensionsavgifter under fullt antal år skulle höjas till 67 år (för båda könen efter 2024). Avgiftsperioderna förlängs också för flera kategorier av arbetstagare, avgiftsnivåerna höjdes 2011 och ska höjas igen 2017, och tillväxtprocenten ska också höjas 2017. I mitten av november 2011 föreslog regeringen i samband med de parlamentariska diskussionerna om utkastet till budget för 2012 att några av huvudkomponenterna i pensionsreformen, som tidigare var planerad till 2021, skulle tidigareläggas rejält. Därför antog parlamentet i början av december 2012 lagändringar som innebär en gradvis höjning av pensionsåldern för båda könen med 4 månader per år – från och med den 1 januari 2012 fram till dess att man når upp till en pensionsålder på 65 år för män och 63 år för kvinnor.

Medl emss tat	Förväntad livslängd vid 65 ⁱ⁾ M/K (2010)	Ålder för utträde från arbetsm arknade n ⁱⁱ⁾ M/K (2009)	Pension sålder M/K ⁱⁱⁱ⁾ (2009)	Pension sålder M/K (2020) ^{iv)}	Höjningar av pensionsål dern efter 2020, M/K ^{v)}	Tillgångar i pensionsfo nderna i % av BNP 2009 ^{vi)}	Pensionsrelaterade landsspecifika rekommendationer (LSR) eller hänvisningar till samförståndsavtal	De senaste reformerna/Kommentarer ^(vi)
CY	18,1/ 20,9**	62,8	65/65	65/65	-	Ej tillämpligt	LSR 3 – Förbättra de offentliga finansernas långsiktiga hållbarhet genom att reformera pensions- och sjukvårdssystemen i syfte att begränsa den förutsedda ökningen av de åldersrelaterade utgifterna. För pensionerna, öka antalet avgiftsår, anpassa pensionsåldern till den förväntade livslängden eller anta andra åtgärder med en motsvarande effekt på budgeten, och samtidigt ta tag i problemet med den stora fattigdomsrisk som äldre människor är utsatta för. När det gäller hälso- och sjukvården, vidta ytterligare åtgärder för att påskynda genomförandet av det nationella sjukförsäkringssystemet.	Enligt 2009 års reform av socialförsäkringsfonden 1) höjs avgiftsnivåerna med 1,3 procentenheter under åren 2009–2039 i femårsintervaller, 2) förlängs avgiftsperioderna för tillträde till ålderspension, där minimiavgiftsperioden förlängs från minst tre till minst tio år, 3) införs ett tak på sex år för tillgodoräknande av utbildningsperioder i det avgiftsbaserade systemet, 4) begränsas tillträdet till arbetslöshetsunderstöd för mottagare av tjänstepensioner och 5) företas det en regelbunden försäkringsteknisk översyn av pensionssystemet. I augusti 2011 offentliggjorde man ett paket med konsolideringsåtgärder, bl.a. 1) införa en permanent avgift på 3 % av bruttolönen för anställda i den offentliga sektorn och den offentliga sektorn i vidare bemärkelse till offentliga pensioner från och med den 1 oktober 2011, 2) inlemma nyanställda i den offentliga sektorn endast i socialförsäkringsfonden (inte i tjänstepensionssystemet) – från och med den 1 oktober 2011 och 3) öka avgiftsnivån för fonden för änkor och föräldralösa barn med 1,25 procentenheter till 2 % av bruttolönen från och med den 1 oktober 2011.

Medlemssat	Förväntad livslängd vid 65 ⁱ⁾ M/K (2010)	Ålder för utträde från arbetsmarknaden ⁱⁱ⁾ M/K (2009)	Pension sålder M/K ⁱⁱⁱ⁾ (2009)	Pension sålder M/K (2020) ^{iv)}	Höjningar av pensionsåldern efter 2020, M/K ^{v)}	Tillgångar i pensionsfonder i % av BNP 2009 ^{vi)}	Pensionsrelaterade landsspecifika rekommendationer (LSR) eller hänvisningar till samförståndsavtal	De senaste reformerna/Kommentarer ^(vi)
CZ	15,5/ 19	61,5/ 59,6	62/60	63 år 10 mån/63 år 8 mån	65/65	4,6	LSR 2 – Genomföra den planerade pensionsreformen för att förbättra de offentliga finansernas långsiktiga hållbarhet och säkerställa en tillräcklig nivå på de framtida pensionerna. Ytterligare insatser bör inriktas på fler förändringar av den offentliga pelaren, för att säkerställa att den inte blir en källa till finanspolitisk obalans i framtiden, och på utveckling av privat sparande. I syfte att höja den faktiska pensionsåldern kan åtgärder såsom att koppla den lagstadgade pensionsåldern till den förväntade livslängden övervägas. Säkerställa att det planerade fonderade pensionssystemet drar till sig ett brett deltagande och utformas så att förvaltningskostnaderna hålls låga och redovisas öppet.	2011 års pensionsreform: Den offentliga pelaren med verkan från och med den 30 september omfattar följande: – En höjning av pensionsåldern, som kommer att fortsätta stiga, särskilt för kvinnor med barn, så att samma ålder gäller för alla efter 2040. När den gemensamma pensionsåldern är uppnådd kommer den att fortsätta stiga med två ytterligare månader per årskull tills vidare. – En närmare koppling mellan pensioner och avgifter inom den offentliga pelaren. – En strängare indexeringsreglering: enligt den tidigare regeln fanns det en nedre gräns för höjningar av pensionerna, men nu är gränsen bindande. – En förlängning av bedömningsperioden för beräkning av pensioner. – En åtstramning av möjligheterna till förtida pension. 2013 års pensionsreform: Den privata pelaren har godkänts. Det kommer att träda i kraft 2013. Arbetstagarna ska från och med 2013 kunna föra över 3 procentenheter från sina inbetalningar till obligatoriska pensionsförsäkringar till privata pensionsfonder, på villkor att de bidrar med ytterligare 2 procentenheter av sin inkomst. Överföringen kommer att vara frivillig för personer som är 35 år eller yngre. Personer över 35 år kommer att kunna ansluta sig till systemet först vid utgången av första halvåret 2013. Enligt 2010 års reform får man dessutom inte längre tillgodoräkna sig studieperioder, och den försäkringsperiod som krävs kommer att förlängas från 25 till 35 år 2019.

Medlemsstat	Förväntad livslängd vid 65 ⁱ⁾ M/K (2010)	Ålder för utträde från arbetsmarknaden ⁱⁱ⁾ M/K (2009)	Pension ålder M/K ⁱⁱⁱ⁾ (2009)	Pension ålder M/K (2020) ^{iv)}	Höjningar av pensionsåldern efter 2020, M/K ^{v)}	Tillgångar i pensionsfonder i % av BNP 2009 ^{vi)}	Pensionsrelaterade landsspecifika rekommendationer (LSR) eller hänvisningar till samförståndsavtal	De senaste reformerna/Kommentarer ^(vi)
DE	17,8/ 20,9	62,6/ 61,9	65/65	65år9m/6 5år9m	67/67	5,2 (x)		En höjning av pensionsåldern från 65 till 67 år under åren 2012–2029 infördes genom lag 2007. Pensionsreformen kommer dock att leda till lägre förmånsnivåer, vilket ett pensionssystem med fonderat kapital ska kompensera för. För att förebygga växande fattigdom bland äldre har arbets- och socialministern lagt fram ett förslag till en ny tilläggspension (<i>Zuschussrente</i>), som för närvarande diskuteras. Vidare diskuteras om socialförsäkringspensionerna för egenföretagare ska utvidgas så att de även täcker dem som inte är medlemmar i ett obligatoriskt pensionssystem.
DK	17/ 19,7	63,2/ 61,4	65/65	(66/66)	67+/67+	43,3 (w)	LSR 2 – Ta ytterligare steg för att öka det långsiktiga utbudet av arbetskraft, i syfte att stärka sysselsättningen och de offentliga finansernas hållbarhet, genom att genomföra den nyligen beslutade reformen av systemet för frivillig förtida pension (VERP), genomföra en reform av invaliditetspensionen och i högre grad inrikta subventionerade sysselsättningssystem (flexjobbsystemet) på utsatta grupper.	Genom 2006 års reform höjdes pensionsåldern från 65 till 67 (under åren 2024–2027), och därefter kopplas den till den förväntade livslängden. Enligt en reform som antogs i maj 2011 kommer höjningen av pensionsåldern att träda i kraft fem år tidigare än vad som förutsågs i 2006 års paket (pensionsåldern kommer att höjas gradvis med ett halvt år under åren 2019–2022). Den reform av den förtida pensionen som rekommenderades i LSR antogs under hösten 2011.
EE	14,2/ 19,4	62,6	63/61	64/64	65/65	6,9		De viktigaste politiska åtgärderna som genomfördes under åren 2009–2011 var de särskilda ändringarna av indexregleringen av pensioner 2009, vilka utjämnade värdet av de nominella pensionerna, och det tillfälliga inställandet av överföringarna till det fonderade pensionssystemet under andra halvåret 2009 och hela 2010. Dessa överföringar återupptogs delvis 2011 och fullt ut från och med 2012, med en kompensationsmekanism som ska genomföras under åren 2014–2017. Pensionsåldern ska höjas till 65 under åren 2017–2026. I det obligatoriska fonderade pensionssystemet har krisen lett till strängare kontroll av och tydligare regler för förvaltningen av fonderna samt större flexibilitet både för arbetstagare och arbetsgivare.

Medlemsstat	Förväntad livslängd vid 65 ⁱ⁾ M/K (2010)	Ålder för utträde från arbetsmarknaden ⁱⁱ⁾ M/K (2009)	Pensionsålder M/K ⁱⁱⁱ⁾ (2009)	Pensionsålder M/K (2020) ^{iv)}	Höjningar av pensionsåldern efter 2020, M/K ^{v)}	Tillgångar i pensionsfonder i % av BNP 2009 ^{vi)}	Pensionsrelaterade landsspecifika rekommendationer (LSR) eller hänvisningar till samförståndsavtal	De senaste reformerna/Kommentarer ^(vi)
EL	18,5/ 20,4	61,3/ 61,6	65/60	65/65	Pensionsåldern kopplas till den förväntade livslängden (69 år och 4 månader för både män och kvinnor 2060)	0,0	Samförståndsavtal. I enlighet med samförståndsavtalet: De existerande pensionsfonderna kommer att slås samman till tre fonder. Genom reformen införs det ett nytt system som ska stärka kopplingen mellan avgifter och förmåner, med enhetliga regler som kommer att tillämpas pro rata för alla nuvarande och framtida arbetstagare. Den normala pensionsåldern fastställs till 65 år och kommer att höjas i linje med den förväntade livslängden. Förmånerna kommer att vara indexreglerade i förhållande till priserna. Reformen kommer också att begränsa möjligheterna till förtida pension, bl.a. för dem som blev försäkrade före 1993, och förteckningen över tunga och fysiskt krävande yrken kommer att inskränkas. Det nya systemet kommer också att omfatta behovsprövade sociala pensioner för alla medborgare över den normala pensionsåldern, så att det skapas ett viktigt säkerhetsnät som kan finansieras på ett hållbart sätt. De kompletterande pensionsfonderna ska ses över med syftet att eliminera obalans, uppnå en bättre överensstämmelse mellan avgifter och förmåner, säkerställa hållbarheten hos alla fonder och minska deras antal. Invaliditetspensionerna och pensionerna som utbetalas som ett engångsbelopp för offentliganställda och anställda i offentliga företag kommer att ses över.	Parlamentet antog i juli 2010 en omfattande reform av de viktigaste pensionssystemen i enlighet med samförståndsavtalet. Genom reformen förenklades det starkt fragmenterade pensionssystemet samt gjordes mer öppet och mer rättvist, pensionsåldern höjdes och förmånerna gjordes mindre fördelaktiga. De nya, allmänt bindande reglerna om berättigande, avgifter, ackumulering och indexering av pensionsrättigheter gäller för de viktigaste pensionsfonderna (IKA, OGA, OAEE, systemet för offentliganställda och Bank of Greece-systemet). Pensionsreformen tillämpas pro rata på alla nuvarande och framtida arbetstagare. De viktigaste punkterna i reformen är de följande: i) Införande av en ny grundpension på 360 euro per månad (12 årliga utbetalningar). ii) Med det nya systemet införs tillväxtprocentsatser med samma profil för alla arbetstagare. De är endast beroende av det yrkesverksamma livets längd (från 0,8 till 1,5 procent av inkomsten). iii) Den lagstadgade pensionsåldern höjs från 60 till 65. Minimipensionsåldern fastställs till 60; personer som inte har betalat in pensionsinbetalningar under fullt antal år får mindre fördelaktiga pensionsvillkor. iv) Den fulla avgiftsperioden förlängs till 40 år (jämfört med de 35 år som tidigare gällde allmänt). v) Från och med 2021 kommer den lägsta pensionsåldern och den lagstadgade pensionsåldern att justeras vart tredje år i linje med förändringarna i den förväntade livslängden. vi) Införande av samma pensionsålder för män och kvinnor i både den offentliga och privata sektorn senast 2013. vii) Indexregleringen av förmånerna (bl.a. grundpensionen) kommer inte att överstiga inflationen mätt i harmoniserat konsumentprisindex. viii) De pensionsgrundande inkomsterna ska beräknas på grundval av inkomsterna under hela livet. Den nya lagstiftningen omfattar en hållbarhetsklausul (artikel 11.b.1 i lag 3863 av den 15 juli 2010), där det fastställs att om långsiktiga beräkningar (som ska företas av den nationella aktuariemyndigheten vartannat år) visar att ökningen av de offentliga pensionsutgifterna under åren 2009–2060 överstiger 2,5 procentenheter av BNP, så kommer pensionssystemets relevanta parametrar att ändras så att utgiftsökningen hamnar under den fastställda tröskeln.

Medlemsstat	Förväntad livslängd vid 65 ⁱ⁾ M/K (2010)	Ålder för utträde från arbetsmarknaden ⁱⁱ⁾ M/K (2009)	Pensionsålder M/K ⁱⁱⁱ⁾ (2009)	Pensionsålder M/K (2020) ^{iv)}	Höjningar av pensionsåldern efter 2020, M/K ^{v)}	Tillgångar i pensionsfonderna i % av BNP 2009 ^{vi)}	Pensionsrelaterade landsspecifika rekommendationer (LSR) eller hänvisningar till samförståndsavtal	De senaste reformerna/Kommentarer ^(vi)
ES	18,5/ 22,7	61,2/ 63,4	65/65	65/65 (66 år 4 mån/66 år 4 mån)	67/67	8,1	LSR 2 – Anta den föreslagna pensionsreformen för att höja den lagstadgade pensionsåldern och öka antalet arbetsår för pensionsberäkningen i enlighet med planerna; som planerat regelbundet se över pensionsparametrarna i linje med förändringarna vad gäller förväntad livslängd och utarbeta ytterligare åtgärder för att förbättra möjligheterna till livslångt lärande för äldre arbetstagare.	Pensionsreformen 2010/2011 innebär att pensionsåldern höjs från 65 till 67 (detta genomförs gradvis under åren 2013–2027), avgiftsperioden förlängs så att full pension är intjänad efter 35–37 år, åldern för förtida pension höjs normalt från 61 till 63 (men med möjlighet att gå i pension vid 61 år under den ekonomiska krisen, om man har betalat in pensionsavgifter under minst 33 år), förtida pension ger mindre fördelaktiga villkor, avgiftsperioden som ligger till grund för grundpensionen förlängs från 15 till 25 år 2022, det införs en hållbarhetsfaktor från och med 2027 som ses över vart femte år, de tidsperioder hemma med barn som man kan tillgodoräkna sig förlängs, och systemet förenklas (systemen för anställda i jordbruket och personer som är anställda i hushåll har integrerats i det allmänna systemet). Regeringen antog den 28 oktober 2011 den övergripande sysselsättningsstrategin för äldre arbetstagare 2012–2014 (på spanska: "55 y más"-strategin). Initiativet utgör ett grundläggande komplement till pensionsreformen som antogs i september samma år. I "55 y más"-strategin fastställs fyra målsättningar: i) ökad sysselsättningsgrad och minskad arbetslöshet i denna grupp, ii) hjälp till att bibehålla arbetstillfällen, iii) förbättrade arbetsvillkor och iv) främjande av återintegrering av äldre arbetstagare på arbetsmarknaden.

Medl emss tat	Förväntad livslängd vid 65 ⁱ⁾ M/K (2010)	Ålder för utträde från arbetsmarknaden ⁱⁱ⁾ M/K (2009)	Pension sålder M/K ⁱⁱⁱ⁾ (2009)	Pension sålder M/K (2020) ^{iv)}	Höjningar av pensionsåldern efter 2020, M/K ^{v)}	Tillgångar i pensionsfonderna i % av BNP 2009 ^{vi)}	Pensionsrelaterade landsspecifika rekommendationer (LSR) eller hänvisningar till samförståndsavtal	De senaste reformerna/Kommentarer ^(vi)
FI	17,5/ 21,5	62,3/ 61,1	65/65, 63–68	65/65, 63–68	-	76,8	LSR 4 – Vidta åtgärder för att öka äldre arbetstagares anställbarhet och förbättra deras deltagande i livslångt lärande. Ta ytterligare steg för att, efter att i överensstämmelse med nationell praxis ha hört arbetsmarknadens parter, uppmuntra äldre arbetstagare till att stanna på arbetsmarknaden genom åtgärder för att få ned tidigt utträde och höja den faktiska pensionsåldern. Mot bakgrund av det redan existerande systemet för att koppla pensionsförmåner till den förväntade livslängden, överväga att koppla den lagstadgade pensionsåldern till den förväntade livslängden.	I Finland kopplades 2009 pensionsutbetalningarna till en koefficient för den förväntade livslängden. Regeringen och arbetsmarknadsorganisationerna ingick 2009 ett avtal om att höja den faktiska pensionsåldern till minst 62,4 år senast 2025.
FR	18,7/ 23,2**	60,3/ 59,8	60– 65/60–65	62– 67/62–67	-	0,8 (v)	LSR 1 – Säkerställa att den rekommenderade genomsnittliga årliga finanspolitiska insatsen ligger över 1 % av BNP under åren 2010–2013, och genomföra korrigeringen av det alltför stora underskottet senast 2013 i överensstämmelse med rådets rekommendationer i enlighet med förfarandet vid alltför stora underskott. Syftet är att få den höga offentliga skuldkvoten att börja minska och säkerställa att adekvata framsteg görs i fråga om målsättningen på medellång sikt. Preciserar vilka åtgärder som krävs för 2012 och framåt, vidta ytterligare åtgärder om nödvändigt, och använda alla extraordinära intäkter för att påskynda minskningen av underskottet och skulden som planerat. Fortsätta se över pensionssystemets hållbarhet och vid behov vidta ytterligare åtgärder.	Det franska parlamentet antog 2010 en reform av de lagstadgade pensionssystemen. Det mest omtalade resultatet av denna reform är en gradvis höjning av den lagstadgade pensionsåldern från 60 till 62 senast 2018 (senaste planering: senast 2017, någon lag har dock ännu inte antagits). Reformen omfattar ett antal andra åtgärder, t.ex. gradvis harmonisering av avgiftsnivåerna mellan systemen i den privata och offentliga sektorn och fastställande av rätt till förtida pension (från 60 år) för arbetstagare med delvis arbetsförmåga. Det har också införts ett antal tekniska ändringar som främjar utvecklingen av fonderade pensionssystem.

Medlemssat	Förväntad livslängd vid 65 ⁱ⁾ M/K (2010)	Ålder för utträde från arbetsmarknaden ⁱⁱ⁾ M/K (2009)	Pension sålder M/K ⁱⁱⁱ⁾ (2009)	Pension sålder M/K (2020) ^{iv)}	Höjningar av pensionsåldern efter 2020, M/K ^{v)}	Tillgångar i pensionsfonder i % av BNP 2009 ^{vi)}	Pensionsrelaterade landsspecifika rekommendationer (LSR) eller hänvisningar till samförståndsavtal	De senaste reformerna/Kommentarer ^(vi)
HU	14,1/ 18,2	60,1/ 58,7	62/62	64/64	65/65	13,1		Reformen 2009 betydde att 1) den lagstadgade pensionsåldern höjs från 62 till 65 under åren 2014–2022, 2) det införs en mindre fördelaktig indexreglering av pensionerna, som är beroende av tillväxten i BNP i fasta priser från 2010, och 3) man avskaffar den 13:e pensionsmånaden och inför den så kallade pensionspremien. Som en konsekvens av dessa reformer kommer den framtida hållbarheten att förbättras och bruttoutgifterna för social pension kommer att nå 10,5 % av BNP i 2060 i stället för de 13,8 % som förutspås i 2009 års rapport om den åldrande befolkningen. Under 2010 och 2011 tog regeringen några drastiska steg genom att avskaffa den obligatoriska privata pensionsplanerna. Åtminstone genom att de oväntade inkomsterna från pensionsfonder användes för att täcka löpande utgifter, vilket i någon grad kan äventyra den framtida hållbarheten. I december 2011 avskaffades möjligheten till förtida pension och de nuvarande förmånstagarnas pensionsrättigheter gjordes skattepliktiga. Detta är av särskild betydelse för yrken där arbetet har ansetts fysiskt krävande, och där man därför kunde komma i åtnjutande av denna möjlighet.

Medlemssat	Förväntad livslängd vid 65 ⁱ⁾ M/K (2010)	Ålder för utträde från arbetsmarknaden ⁱⁱ⁾ M/K (2009)	Pension sålder M/K ⁱⁱⁱ⁾ (2009)	Pension sålder M/K (2020) ^{iv)}	Höjningar av pensionsåldern efter 2020, M/K ^{v)}	Tillgångar i pensionsfonderna i % av BNP 2009 ^{vi)}	Pensionsrelaterade landsspecifika rekommendationer (LSR) eller hänvisningar till samförståndsavtal	De senaste reformerna/Kommentarer ^(vi)
IE	18,1/ 21,1	63,5/ 64,7 #	65/65	66/66	68/68	44,1	Samförståndsavtal. I enlighet med samförståndsavtalet: Fråga 1/2011: En minskning av skattelättnaderna i fråga om pensioner och pensionsrelaterade avdrag (ska ge 155 miljoner euro 2011). Progressiva pensionssänkningar för offentliganställda på i genomsnitt mer än 4 %. Fråga 2/2011: För att stärka den långsiktiga hållbarheten förpliktar myndigheterna sig till att anta lagstiftning där man höjer den offentliga pensionsåldern till 66 år 2014, 67 år 2021 och 68 år 2028. Fråga 3/2011: För att pensionerna i den offentliga sektorn ska bli mer hållbara kommer pensionsrättigheterna att reformeras för nyanställda i den offentliga sektorn. Detta kommer även att innebära en översyn av förtida pensionering av vissa kategorier och en konsumentprisindexering av pensionerna. Pensionerna ska baseras på genomsnittsinkomsten under de yrkesverksamma åren. Pensionsåldern för nyanställda ska kopplas till pensionsåldern för statlig pension. Fråga 4/2011: För 2012 nämns också en minskning av skattelättnaderna i fråga om pensioner och anpassningar av pensionerna i den offentliga sektorn som ett led i de budgetmässiga konsolideringsåtgärderna.	I mars 2010 offentliggjorde den irländska regeringen den nationella pensionsramen, där regeringen redogör för sina avsikter med reformen av det irländska pensionssystemet. Sedan dess har ett antal ändringar gjorts, bl.a. följande: Man har antagit lagstiftning som höjer pensionsåldern för statlig pension till 66 år 2014, 67 år 2021 och 68 år 2028. Det har införts ett tak på 200 000 euro för utbetalning av skattefria engångsbelopp vid pensionering. Från och med 2011 ger <i>Social Insurance</i> och <i>Universal Social Charge</i> inte längre skattelättnader för pensionsavgifter Nya pensionssystem för nya offentliganställda betyder att slutpensionen baseras på den genomsnittliga inkomsten under yrkeslivet stället för på slutlönen. Ett antal åtgärder som ska underlätta finansieringstrycker på de förmånsdefinierade systemen, t.ex. ändring av betalningsprioritet i fall då avveckling sker, inrättande av ett pensionsutbetalningssystem i fall av insolvens (<i>Pensions Insolvency Payment Scheme</i>) och ändringar av finansieringsstandarden.

Medlemssat	Förväntad livslängd vid 65 ⁱ⁾ M/K (2010)	Ålder för utträde från arbetsmarknaden ⁱⁱ⁾ M/K (2009)	Pensionsålder M/K ⁱⁱⁱ⁾ (2009)	Pensionsålder M/K (2020) ^{iv)}	Höjningar av pensionsåldern efter 2020, M/K ^{v)}	Tillgångar i pensionsförsäkringarna i % av BNP 2009 ^{vi)}	Pensionsrelaterade landsspecifika rekommendationer (LSR) eller hänvisningar till samförståndsavtal	De senaste reformerna/Kommentarer ^(vi)
IT	18,2/ 22*	60,8/ 59,4	65/60	66 år 11 mån / 66 år 11 mån	Pensionsåldern kopplas till den förväntade livslängden (70 år och 3 månader för både män och kvinnor 2060)	4,1		Under 2011 har man genom tre successiva lagstiftningsmässiga ingrepp (D. lag 111/2011, E. lag 148/2011 och lag 214/2011) ändrat det italienska pensionssystemet. De viktigaste åtgärderna i dessa reformer kan sammanfattas som följer: i) Det avgiftsdefinierade systemet ska tillämpas också på arbetstagare som omfattas av det förmånsbaserade systemet, som tidigare var fullständigt skattebefriat. Denna utvidgning rör också inbetalningar från och med den 1 januari 2012 i enlighet med pro rata-regeln. ii) Den lagstadgade pensionsåldern för kvinnor i den privata sektorn harmoniseras med männens (och pensionsåldern för kvinnorna i den offentliga sektorn). Harmoniseringsprocessen kommer att vara fullständigt genomförd 2018. iii) Karensperioden är avskaffad och ersätts av en motsvarande ökning av minimiåldern och/eller avgiftskraven. iv) De avgifter som egenföretagare ska betala har gradvis höjts från 20 % 2011 till 24 % 2018. Avgiftsnivån för atypiska arbetstagare har höjts med 1 procentenhet och ligger från och med 2012 på 27 %. v) Under en period på två år, 2012–2013 indexregleras inte pensioner som är mer än tre gånger större än minimipensionen (ca 1 400 euro per månad) i förhållande till inflationen. vi) Även med en indexering i förhållande till förändringar i den förväntade livslängden höjs de minimikrav rörande ålder som ska uppfyllas för att man ska vara berättigad till ålderspension med 1 år från 2018. Därefter anpassas de fullt ut till den lagstadgade pensionsåldern. vii) Tillträdet till förtida pension på grundval av gemensamma krav på ålder och inbetalningar (35 år) har avskaffats i alla system. Enligt det avgiftsdefinierade systemet är förtida pension tillåten tidigast tre år före den lagstadgade pensionsåldern, om avgiftsperioden är 20 år och pensionsbeloppet 1 200 euro per månad 2012, indexreglerat i förhållande till ett femårigt genomsnitt av den nominella BNP. viii) Minimikravet på när det gäller avgiftsperiod för att få rätt till förtida pension oavsett ålder har indexreglerats i förhållande till förändringarna av den förväntade livslängden från 2013, enligt vad som fastställts för den lagstadgade pensionsåldern.

Medlemsstat	Förväntad livslängd vid 65 ⁱ⁾ M/K (2010)	Ålder för utträde från arbetsmarknaden ⁱⁱ⁾ M/K (2009)	Pension ålder M/K ⁱⁱⁱ⁾ (2009)	Pension ålder M/K (2020) ^{iv)}	Höjningar av pensionsåldern efter 2020, M/K ^{v)}	Tillgångar i pensionsfönderna i % av BNP 2009 ^{vi)}	Pensionsrelaterade landsspecifika rekommendationer (LSR) eller hänvisningar till samförståndsavtal	De senaste reformerna/Kommentarer ^(vi)
LT	13,5/ 18,4	59,9#	62 år 6 mån/60 år	64/63	65/65	Ej tillämpligt	LSR 2 – Anta de föreslagna genomförandebestämmelserna om reformering av pensionssystemet. Undanröja skattemässiga hinder för arbete, särskilt för personer i pensionsåldern, i syfte att öka deltagandet på arbetsmarknaden.	I och med 2011 års reform höjs pensionsåldern till 65 för både män och kvinnor 2026. Socialförsäkringsavgifterna till det obligatoriska fonderade pensionssystemet har sänkts från 5,5 % till 2 % men det är möjligt att höja dem igen efter krisen om regeringen beslutar detta.
LU	17,3/ 21,6	58,1/ 57 Δ	65/65	65/65	-	2,2	LSR 2 – Lägga fram förslag till och genomföra en brett anlagd reform av pensionssystemet för att säkerställa den långsiktiga hållbarheten i pensionssystemet, inledningsvis med åtgärder som ökar äldre arbetstagares deltagande på arbetsmarknaden, bl.a. genom att göra förtida pension mindre attraktiv. I syfte att öka den faktiska pensionsåldern kan åtgärder såsom att koppla den lagstadgade pensionsåldern till den förväntade livslängden övervägas	I det nationella reformprogrammet skisseras de viktigaste beståndsdelarna i ett utkast till reform. Förberedande diskussioner mellan regeringen och arbetsmarknadens parter är i gång. Rätten till höjda pensionsförmåner kommer att bli begränsad. Mottagarna ska ha fyllt 60 år (istället för 55) och kunna dokumentera 40 års (i stället för 38 års) pensionsinbetalningar. I samband med europluspakten förpliktade regeringen sig till att slutföra arbetet med att utarbeta reformen före utgången av 2011, men denna frist kommer sannolikt inte att kunna hållas. Det har inrättats en arbetsgrupp för pensioner vars arbete pågår under sekretess. Syftet är att ta fram en aktiveringsplan för äldre arbetstagare, bl.a. med rekommendationer med exempel på god praxis.

Medlemssat	Förväntad livslängd vid 65 ⁱ⁾ M/K (2010)	Ålder för utträde från arbetsmarknaden ⁱⁱ⁾ M/K (2009)	Pension sålder M/K ⁱⁱⁱ⁾ (2009)	Pension sålder M/K (2020) ^{iv)}	Höjningar av pensionsåldern efter 2020, M/K ^{v)}	Tillgångar i pensionsfonder i % av BNP 2009 ^{vi)}	Pensionsrelaterade landsspecifika rekommendationer (LSR) eller hänvisningar till samförståndsavtal	De senaste reformerna/Kommentarer ^(vi)
LV	13,3/ 18,2	62,7 Δ Δ	62/62	(64,5/64,5)	(65/65)	Ej tillämpligt	Samförståndsavtal. I enlighet med samförståndsavtalet: Lettland skulle förbereda ändringar i pensionssystemet för att säkerställa att pensionssystemets tre pelare fortfarande är hållbara och tillräckliga. I samband med detta kommer de olika systemen och pensionsåldrarna att ses över. I det andra tillägget till avtalet anges det att man före utgången av juni 2010, med tekniskt bistånd från internationella organisationer och i samarbete med arbetsmarknadens parter, ska förbereda ändringar av pensionssystemet som ska genomföras 2011 för att säkerställa att pensionssystemets tre pelare fortfarande är hållbara och tillräckliga. I samband med detta ska de olika systemen och pensionsåldrarna ses över. I det tredje tillägget till avtalet anges det att man ska ta fram förslag till ändringar av pensionssystemet före utgången av juni 2010. Därefter ska man i samråd med Europeiska kommissionen och IMF senast före utgången av november 2010 för parlamentet lägga fram konkreta förslag som ska genomföras 2011 för att säkerställa att pensionssystemets tre pelare fortfarande är hållbara och tillräckliga.	Sedan juli 2008 har de lettiska myndigheterna vidtagit följande åtgärder: 1) Under 2009 frös de indexregleringen fram till den 31 december 2013. 2) De har sänkt avgiftsnivåerna till det obligatoriska fonderade pensionssystemet. Avgiftsnivåerna för den fonderade pelaren i systemet sänks från 8 % till 2 % 2009, från 9 % till 2 % 2010, från 10 % till 2 % 2011 samt från 10 % till 6 % 2013 och under de följande åren. Regeringen har godkänt ändringar av pensionsåldern som den har förelagt parlamentet (ännu inte antagna). Enligt ändringarna höjas pensionsåldern från 2016 med 6 månader per år, fram till dess att den når 65 år 2021. Därför kommer den föreslagna men ännu inte antagna pensionsåldern att vara 64,5 år 2020 (för både män och kvinnor). Lettland har genom att uppfylla villkoren i det andra och tredje tillägget till samförståndsavtalet förberett ändringarna av pensionssystemet för att se till att pensionssystemets tre pelare fortfarande är hållbara och tillräckliga. Konkreta förslag till ändringar i pensionssystemet har lagts fram för parlamentet.

Medlemssat	Förväntad livslängd vid 65 ⁱ⁾ M/K (2010)	Ålder för utträde från arbetsmarknaden ⁱⁱ⁾ M/K (2009)	Pensionsålder M/K ⁱⁱⁱ⁾ (2009)	Pensionsålder M/K (2020) ^{iv)}	Höjningar av pensionsåldern efter 2020, M/K ^{v)}	Tillgångar i pensionsfonder i % av BNP 2009 ^{vi)}	Pensionsrelaterade landsspecifika rekommendationer (LSR) eller hänvisningar till samförståndsavtal	De senaste reformerna/Kommentarer ^(vi)
MT	18,4/ 21,1	60,3	61/60	63/63	65/65	Ej tillämpligt	LSR 2 – Vidta åtgärder för att säkerställa pensionssystemets hållbarhet, t.ex. genom att påskynda en gradvis höjning av pensionsåldern och koppla denna till den förväntade livslängden. Den högre obligatoriska pensionsåldern bör åtföljas av en omfattande strategi för aktivt åldrande, och man bör sträva efter att begränsa användningen av system för förtida pension och uppmuntra privat pensionssparande.	2006 års reform ledde till att pensionsåldern höjdes till 65 för båda könen 2026, och till att avgiftsperioden förlängdes. Beräkningen av den pensionsgivande inkomsten ändrades från de bästa tre åren av de senaste tio åren till de bästa tio åren av de senaste 40 åren. Dessutom infördes man för personer födda efter den 1 januari 1962 en garanterad nationell minimipension, som utbetalas enligt en sats som inte ska understiga 60 % av medianinkomsten. Efter 2006 års reform kommer den maximala pensionsgrundande inkomsten för personer födda efter den 1 januari 1962 att vara mer dynamisk med en indexreglering på 70 % i förhållande till lönetillväxten och 30 % i förhållande till inflationen. Under 2007 infördes en grundligare lägesundersökning i samband med invaliditetspensioner, och i och med 2008 års budget blev det möjligt för pensionärer att fortsätta arbeta utan minskad pension, samtidigt som de betalar socialförsäkringsavgift. En arbetsgrupp för pension som inrättades för att se över reformerna rapporterade första gången till parlamentet i december 2010. Den har lagt fram 45 rekommendationer, bl.a. om att man bör införa en klar koppling mellan pensionsålder och förväntad livslängd, ytterligare utvärdera införandet av ett avgiftsbestämt system med fiktiv pensionsbehållning inom den första pelaren 2013 och införandet av ett pensionssystem inom andra pelaren, om politiskt samförstånd kan uppnås och arbetsmarknadsparterna deltar, samt införandet av en tredje pensionsram.

Medlemsstat	Förväntad livslängd vid 65 ⁱ⁾ M/K (2010)	Ålder för utträde från arbetsmarknaden ⁱⁱ⁾ M/K (2009)	Pensionsålder M/K ⁱⁱⁱ⁾ (2009)	Pensionsålder M/K (2020) ^{iv)}	Höjningar av pensionsåldern efter 2020, M/K ^{v)}	Tillgångar i pensionsfonder i % av BNP 2009 ^{vi)}	Pensionsrelaterade landsspecifika rekommendationer (LSR) eller hänvisningar till samförståndsavtal	De senaste reformerna/Kommentarer ^(vi)
NL	17,7/ 21	63,9/ 63,1	65/65	65/65 (66/66)	65/65 (67/67)	129,8	LSR 2 – Vidta åtgärder för att höja den lagstadgade pensionsåldern genom att koppla den till den förväntade livslängden och underbygga dessa åtgärder med andra för att höja den faktiska pensionsåldern och förbättra de offentliga finansernas långsiktiga hållbarhet. Utarbeta ett utkast till reform av långtidsvården med tanke på den åldrande befolkningen.	Den nya regeringen ingick i oktober 2010 ett avtal om att höja den lagstadgade pensionsåldern till 66 år 2020. Efter omfattande förhandlingar nådde arbetsmarknadens parter och regeringen i september 2011 fram till ett avtal som innebär en ytterligare höjning av pensionsåldern till 67 år 2025 och kopplar den till den förväntade livslängden. Avtalet håller för närvarande på att införas i lagstiftningen.
PL	15,1/ 19,5	61,4/ 57,5 ##	65/60	65/60 (67/??)	(67/67)	13,5	LSR 3 – Höja den lagstadgade pensionsåldern för uniformerad servicepersonal enligt planerna och ta ytterligare steg för att höja den faktiska pensionsåldern, t.ex. genom att koppla den till den förväntade livslängden. Lägga fram en tidsplan för ytterligare förbättringar av jordbrukarnas avgifter till socialförsäkringsfonden (KRUS), så att de i högre grad avspeglar enskilda inkomster.	Övergångspensioner har införts från och med 2009. De ersätter och begränsar tillträdet till förtida pension för några kategorier av arbetstagare. Detta är en tillfällig lösning för arbetstagare som började arbeta under särskilda omständigheter före 1999. Avgiften till det avgiftsfinansierade systemet har sänkts från 7,3 % till 2,3 % av bruttolönen 2011. Skillnaden har överförts till fördelningssystemet. Avgiften kommer att höjas gradvis, så att den når upp till 3,5 % från och med 2017. Den nyligen omvalda regeringen har föreslagit att den nuvarande pensionsåldern, 65/60 (M/K), ska höjas till 67 år under åren 2013–2020 (för män) och 2013–2040 (för kvinnor).

Medl emss tat	Förväntad livslängd vid 65 ⁱ⁾ M/K (2010)	Ålder för utträde från arbetsm arknade n ⁱⁱ⁾ M/K (2009)	Pension sålder M/K ⁱⁱⁱ⁾ (2009)	Pension sålder M/K (2020) ^{iv)}	Höjningar av pensionsål dern efter 2020, M/K ^{v)}	Tillgångar i pensionsfo nderna i % av BNP 2009 ^{vi)}	Pensionsrelaterade landsspecifika rekommendationer (LSR) eller hänvisningar till samförståndsavtal	De senaste reformerna/Kommentarer ^(vi)
PT	17,1/ 20,6	62,9/ 62,3 ##	65/65	65/65	-	13,4	Det portugisiska samförståndsavtalet innehåller inga precisa krav på en reform av hela pensionssystemet (på grund av den större reform som genomfördes under 2007). Samförståndsavtalet innehåller dock specifika krav rörande finanspolitikens utgiftssida: – Sänka pensionerna över 1 500 euro i enlighet med de progressiva satser som gäller för lönerna i den offentliga sektorn, från och med januari 2011 för att säkerställa besparingar på minst 445 miljoner euro. – Skjuta upp tillämpningen av indexregleringen på pensionerna och frysa pensionerna 2012, med undantag för de lägsta pensionerna.	Portugal genomförde en stor reform av sina pensionssystem 2007, som också trädde i kraft 2007. Pensionsåldern justerades till 65 år. Bland de viktigaste åtgärderna kan nämnas förlängningen av bedömningsperioden så att den täcker hela det yrkesverksamma livet, incitamenten till att inte gå i förtida pension, förkortandet av övergångsperioden och införandet av en "hållbarhetsfaktor" som automatiskt justerar förmånerna i takt med ändringar av den resterande förväntade livslängden för 65-åringar.

Medlemsstat	Förväntad livslängd vid 65 ⁱ⁾ M/K (2010)	Ålder för utträde från arbetsmarknaden ⁱⁱ⁾ M/K (2009)	Pension ålder M/K ⁱⁱⁱ⁾ (2009)	Pension ålder M/K (2020) ^{iv)}	Höjningar av pensionsåldern efter 2020, M/K ^{v)}	Tillgångar i pensionsfonderna i % av BNP 2009 ^{vi)}	Pensionsrelaterade landsspecifika rekommendationer (LSR) eller hänvisningar till samförståndsavtal	De senaste reformerna/Kommentarer ^(vi)
RO	14/ 17,2**	65,5/ 63,2 #	63 år 4 mån/58 år 4 mån	65/60	65/63	n/a	Samförståndsavtal. I enlighet med samförståndsavtalet som täcker perioden 2009–2011 ställdes följande krav vid pensionsreformen: Regeringen ska färdigställa utkastet till en reviderad pensionslagstiftning för att i) gradvis gå över till att indexreglera de offentliga pensionerna i förhållande till konsumentpriserna i stället för till lönerna, ii) begränsa möjligheterna att skönmässigt fastställa pensionshöjningar, iii) fasa in pensionsavgifter från grupper av offentliganställda som för närvarande är utestängda från sådana inbetalningar och iv) gradvis höja pensionsåldern 2015, särskilt för kvinnor – med beaktande av den förväntade livslängden – i syfte att skydda utsatta pensionärer och nå målsättningen om en kompensationsgrad på i genomsnitt 45 % för pensionärer. Enligt det gällande samförståndsavtalet, som täcker åren 2011–2013, är kravet att man ska säkerställa pensionssystemets långsiktiga hållbarhet.	Det antogs en pensionsreform i december 2010. Genom reformen integreras de särskilda systemen i socialförsäkringssystemet. Det införs en mekanism för omräkning av de särskilda pensionerna, och pensionsåldern höjs till 65 år för män och 63 år för kvinnor 2030. Förtida pension omfattas av strängare reglering, medan villkoren för tilldelning av invaliditetspension stramas åt. Reformen förväntas medföra stora besparingar i systemet och minska antalet mottagare. Regeringen har vidare skjutit upp de lagbestämmelser som skulle ha lett till att bidragen till det obligatoriska avgiftsfinansierade systemet steg från 2 % till 2,5 % av arbetstagarnas bruttolön under 2009. Den planerade höjningen sattes i gång igen 2010, så att avgiftsnivån så småningom kommer att nå upp till 6 % av lönen.
SE	18,3/ 21,2	64,7/64	61–67	61–67	-	7,4 (v, y)		År 2010 mjukades den automatiska balanseringsmekanismen i det inkomstpensionssystemet upp, så att den baseras på ett rullande genomsnitt på 3 år i stället för som tidigare 1 år. Syftet är att undvika stora och plötsliga förändringar i pensionerna vid ekonomiska avmattningar eller uppsving.

Medlemsstat	Förväntad livslängd vid 65 ⁱ⁾ M/K (2010)	Ålder för utträde från arbetsmarknaden ⁱⁱ⁾ M/K (2009)	Pension ålder M/K ⁱⁱⁱ⁾ (2009)	Pension ålder M/K (2020) ^{iv)}	Höjningar av pensionsåldern efter 2020, M/K ^{v)}	Tillgångar i pensionsfonderna i % av BNP 2009 ^{vi)}	Pensionsrelaterade landsspecifika rekommendationer (LSR) eller hänvisningar till samförståndsavtal	De senaste reformerna/Kommentarer ^(vi)
SI	16,8/ 21	59,8#	63/61	63/61	-	2,6	LSR 2 – Vidta de åtgärder som krävs för att säkerställa pensionssystemets långsiktiga hållbarhet, samtidigt som man upprätthåller en tillräcklig nivå på pensionerna. Öka sysselsättningsgraden bland äldre arbetstagare genom senare pensionering, och genom ytterligare utveckling av en aktiv arbetsmarknadspolitik och åtgärder för livslångt lärande.	Den föreslagna pensionsreformen (bl.a. harmonisering av pensionsåldern för kvinnor och män) förkastades vid en folkomröstning 2011.
SK	14/ 18	60,4/ 57,5	62/57,5– 61,5 (beroende på antalet barn)	62/62	-	4,7 (v)	LSR 3 – Förbättra de offentliga finansernas långsiktiga hållbarhet genom ytterligare anpassningar av den pelare i pensionssystemet som grundas på fördelningsprincipen, och även genom att ändra indexeringsmekanismen och genomföra ytterligare åtgärder i syfte att höja den faktiska pensionsåldern, särskilt genom att koppla pensionsåldern till den förväntade livslängden. Införa incitament för att säkerställa räntabiliteten hos den fullt funderade pensionspelaren, så att man närmar sig finanspolitisk hållbarhet och samtidigt säkerställer tillräckliga pensioner.	Slovakien har gjort det möjligt för arbetstagare att utträda från det finansierade systemet och vända tillbaka till fördelningssystemet under 2008, och det avgiftsfinansierade systemet är frivilligt för alla som träder in på arbetsmarknaden för första gången. Det antogs 2010 en lagstiftningsändring, som innebär att brist på inkomst från arbete utgör grundval för rättighet till förtida pension. Slovakien antog 2011 ändringar av den fullt funderade pensionspelaren för att göra det möjligt för pensionssparare att investera i mer riskbetonade värdepapper och därmed uppnå potentiellt högre avkastning. Dessutom återinförs obligatoriskt deltagande för ungdomar från och med den 1 april 2012, med möjlighet att lämna systemet inom de första två åren av sparande.

Medlemsstat	Förväntad livslängd vid 65 ⁱ⁾ M/K (2010)	Ålder för utträde från arbetsmarknaden ⁱⁱ⁾ M/K (2009)	Pension ålder M/K ⁱⁱⁱ⁾ (2009)	Pension ålder M/K (2020) ^{iv)}	Höjningar av pensionsåldern efter 2020, M/K ^{v)}	Tillgångar i pensionsfonder i % av BNP 2009 ^{vi)}	Pensionsrelaterade landsspecifika rekommendationer (LSR) eller hänvisningar till samförståndsavtal	De senaste reformerna/Kommentarer ^(vi)
UK	18,1/ 20,8**	64,1/ 62	65/60	66/66	68/68	73,0 (z)		Tillträdet till statens grundpension har de senaste åren förbättrats, uppräkningsen har också förbättrats och arbetstagarna kommer från och med 2012 automatiskt att omfattas av tjänstepensionssystemen (med möjlighet till utträde) från och med 2012. Man har infört lagstiftning som innebär att den allmänna pensionsåldern höjs från 65 till 68 år i etapper under åren 2020–2046. Ny lagstiftning som trädde i kraft i januari 2012 innebär att den allmänna pensionsåldern blir densamma för båda könen redan 2018 (tidigare planerat till 2020), och detta betyder också att tidpunkten då den statliga pensionsåldern höjs från 65 till 66 år tidigare läggs med 5½ år, med början 2018. Förslag om att påskynda tidsschemat för de påföljande höjningarna av pensionsåldern från 66 till 67 år har lagts fram (men ännu inte antagits) och möjligheterna att påskynda höjningen från 67 till 68 år diskuteras fortfarande.

ANMÄRKNINGAR

- i) Källa: Eurostat: *Population Statistics – Life expectancy by age and sex* (senaste uppdatering den 26 januari 2012).
- ii) Genomsnittlig ålder vid utträdet från arbetsmarknaden, M/K eller kursiv = totalt (ingen uppdelning efter kön). Källa: Eurostat.
- iii) Lagstadgad pensionsålder i det allmänna offentliga pensionssystemet. Källa: Missoc.
- iv) Lagstadgad pensionsålder i det allmänna offentliga pensionssystemet efter genomförandet av de reformer som antagits genom lag (inom parentes – förslaget, men ännu inte antaget). Källa: Gemensam rapport om pensioner: *Progress and key challenges in the delivery of adequate and sustainable pensions in Europe* från kommittén för ekonomisk politik, kommittén för socialt skydd och kommissionens tjänstegrenar (ECFIN och EMPL) om framstegen med och de viktigaste utmaningarna när det gäller tillhandahållandet av tillräckliga och hållbara pensioner i Europa; den uppdateras av kommissionen efterhand som förändringar sker.

- v) Lagstadgad pensionsålder i det allmänna offentliga pensionssystemet efter genomförandet av de reformer som antagits genom lag (inom parentes – föreslaget, men ännu inte antaget). Källa: Gemensam rapport om pensioner: *Progress and key challenges in the delivery of adequate and sustainable pensions in Europe* från kommittén för ekonomisk politik, kommittén för socialt skydd och kommissionens tjänstegrenar (ECFIN och EMPL) om framstegen med och de viktigaste utmaningarna när det gäller tillhandahållandet av tillräckliga och hållbara pensioner i Europa; den uppdateras av kommissionen efterhand som förändringar sker.
- vi) Tillgångar i pensionsfonder (% av BNP), 2009. Källa: OECD Global Pensions Statistics.
- v) 2008.
- w) Endast oberoende tjänstepensionsfonder. Utöver dessa fonder utgjorde de sammanlagda tillgångar som förvaltas genom tjänstepensionsförsäkringsavtal 99,3 % av BNP.
- x) Endast oberoende tjänstepensionsfonder. Utöver dessa fonder utgjorde de sammanlagda tillgångar som förvaltas genom tjänstepensionsförsäkringsavtal 13,3% av BNP 2008.
- y) Endast oberoende tjänstepensionsfonder. Utöver dessa fonder utgjorde de sammanlagda tillgångar som förvaltas genom premiepensionssystemet 8,9 % av BNP, och tillgångar som förvaltas genom tjänstepensionsförsäkringsavtal utgjorde 38,9 % av BNP 2008.
- z) Uppskattning av OECD.
- vi) Ställda inför det nära förestående åldrandet av befolkningen och dess konsekvenser för pensionernas hållbarhet har medlemsstaterna genomfört betydande reformer av pensionssystemen. En av de viktigaste beståndsdelarna i dessa reformsträvanden har varit att skapa en närmare koppling mellan de avgifter som betalas in i systemet och de förmåner som utbetalas. Detta har vanligtvis skett genom att man bytt från ett beräkningsunderlag för förmåner vilket baserats på slutlön eller inkomster under de bästa åren till ett beräkningsunderlag som baseras på livstidsinkomst och genom att man gjort antalet inbetalningsår till ett viktigare kriterium än pensionsåldern, ökat antalet år som krävs för full pension, höjt pensionsåldern för båda könen eller fastställt samma ålder. I de flesta av dessa länder fasar man dock in de högre pensionsåldrarna för rätt till lagstadgad pension över längre perioder.

* 2008 (för förväntad livslängd vid 65)

** 2009 (för förväntad livslängd vid 65)

Δ 2003 (ålder vid utträdet från arbetsmarknaden)

2006 (ålder vid utträdet från arbetsmarknaden)

2007 (ålder vid utträdet från arbetsmarknaden)

Δ Δ 2008 (ålder vid utträdet från arbetsmarknaden)