

**DEPARTAMENTUL DE STUDII PARLAMENTARE ȘI POLITICI UE
DIRECȚIA STUDII ȘI DOCUMENTARE LEGISLATIVĂ**

**SISTEME DE PENSII ÎN STATE MEMBRE UE –
PORTABILITATE, TRANSFERABILITATE, ACTORI SOCIALI ȘI INSTITUȚIONALI**

Documentare și sinteză: Sebastian Simion, consilier parlamentar

Lucrarea poate fi accesată direct pe Intranet la pagina Direcției studii și documentare legislativă.

** Lucrările elaborate în cadrul Direcției studii și documentare legislativă au caracter documentar și nu reprezintă punctul de vedere al Camerei Deputaților*

A b s t r a c t

Cadrul reglementativ european furnizat de Reglementarea EC No883/2004 a Parlamentului European și a Consiliului (29 aprilie 2004) amendată în 2009, 2010, 2012 și 2013 cu varianta consolidată la 31/07/2019 - cu relevanță pentru UE, EEA și Elveția – definește principiile și modul de respectare / operaționalizare a drepturilor de pensie la nivelul Uniunii Europene. Acesta prevede și atribuțiile partenerilor sociali, scopul său principal fiind însă definirea "pensiei europene" pentru cei îndreptățiți la pensii rezultate din agregarea stagiilor de muncă în perioade și state diferite din Uniunea Europeană. Reglementarea este în primul rând utilă stabilirii "pensiei unice" pentru cei cu contribuții plătite în sistemele naționale de asigurare. Pentru a răspunde solicitărilor privind pensiile "europene" modalitățile implementate diferă: Polonia, spre exemplu, are o structură multi-departamentală a autorității competente (ZUS), fiecare dintre aceste departamente reglementând dosarele de pensie pentru polonezii cu stagii în diverse state ale Uniunii. Finlanda, Italia sau Germania au un institut/centru (autoritate competentă) unic de soluționare a dosarelor de pensii cu stagii diferite de cotizare (în state diferite) prin care se coordonează comunicarea / implementarea drepturilor de pensie ale solicitanților, conform cadrului european.

CUPRINS

Portabilitatea și transferabilitatea pensilor în Uniunea Europeană – principii reglementative.....	5
ITALIA.....	7
FINLANDA.....	10
GERMANIA.....	14
FRANȚA.....	17
MAREA BRITANIE.....	19
POLONIA.....	22

Portabilitatea și transferabilitatea pensilor în Uniunea Europeană – principii reglementative

Portabilitatea pensiilor a fost o temă majoră de dezbateri între statele membre ale Uniunii Europene (dezbateri și consultări în perioada 2006-2013) în final prevalând compromisul pragmatic (9 decembrie 2013) pe teme considerate sensibile (soluții negociate pentru definirea noțiunii de "outgoing worker" – o temă de dezbateri antitetice care a blocat negocierile prealabile - cu referire la o persoană situată în afara unei relații de muncă din alte motive decât acele de eligibilitate pentru o pensie suplimentară și care se mută / circulă în statele membre). Dincolo de acest aspect particular, cadrul reglementativ a venit cu multe prevederi pozitive fixând perioada de dobândire / așteptare la maximum 3 ani, stagiul minim de dobândire (stagiul minim de cotizare) care nu poate depăși 21 de ani; sistemul de pensii suplimentare va rambursa contribuțiile plătite de sau în numele individului dacă acesta nu are, la încheierea raportului de muncă, drepturi de pensie dobândite; drepturile inactive (ale lucrătorilor plecați) trebuie tratate în același mod ca drepturile membrilor activi ai schemelor de pensionare (asigurare, ajustarea valorii drepturilor latente, indexare etc.); cei care au drepturi latente de pensie suplimentară sau cei care au în vedere întreruperea angajării într-o relație de muncă (într-un stat membru) trebuie informați de statele membre la cererea acestora – aceștia pot solicita informații cu privire la drepturile latente de pensie în statele în care au lucrat ca și o evaluare a drepturilor lor (în cel mult 12 luni de la data cererii trebuie informați cu privire la solicitare); statele membre pot solicita ca un lucrător "outgoing" să își notifice schema de pensionare în cazul mutării într-un alt stat membru (pentru rezidență, activitate etc.). În diferite părți ale textului reglementării se face referire la rolul partenerilor sociali în acest proces. **Punerea în aplicare a dispozițiilor stabilite în această directivă poate fi delegată partenerilor sociali, atât timp cât dispozițiile puse în aplicare de aceștia nu oferă o protecție mai puțin favorabilă și nu creează obstacole în calea liberei circulații.**

Urmare a acestui cadru european, cetățenii unui stat membru al Uniunii cu perioade active de muncă în mai multe țări din UE pot reclama atribuirea acumulării drepturilor de pensie în fiecare dintre aceste state (pensia comunitară). Pentru aceasta trebuie să aplice la autoritatea competentă din statul în care a locuit sau a lucrat ultima dată; dacă țara de rezidență nu este și ultima în care respectivul a lucrat atunci aceasta – prin autoritatea competentă care preia solicitările de acest tip – va transmite solicitarea la țara în care persoana a lucrat ultima dată. Țara respectivă este apoi responsabilă de procesarea cererii și de reunirea / însumarea evidenței contribuțiilor din toate țările în care respectivul cetățean a lucrat. În unele țări, autoritatea de pensii trimite formularul de cerere de pensie înainte de a ajunge la vârsta de pensionare a țării respective. Dacă acesta nu este procesat (primit), este în dreptul solicitantului de a consulta autoritatea de pensii pentru a vedea dacă îi vor trimite automat documentul sau dacă trebuie depuse diligențe suplimentare. Acestea variază de la o țară la alta dar, de obicei, solicitantul este cel care trebuie să furnizeze datele bancare (IBAN BIC) și o formă de identificare pe care

autoritatea competentă o va procesa în comunicările cu autoritățile statului / statelor în care persoana a lucrat (în condiții legale). Datele de contact ale autorității sunt publice și ușor accesibile (pentru autoritățile competente din spațiul UE).

Un tip de problemă care intervine adesea în procesare datelor este legată de diferențele în vârstele de pensionare dintre diversele state membre ale Uniunii Europene (și / sau cele parte la diverse acorduri bilaterale). Pentru unele state este posibil ca timpul de așteptare să fie prelungit pentru a obține beneficiile cuvenite (solicitanții fiind anunțați). În toate statele există regula vârstei legale și a stagiului de cotizare (conform reglementărilor țării de rezidență); părțile de pensie cuvenite vor fi primite doar după ce este realizat pragul de pensionare în acele state (este în dreptul individului să se informeze despre situația sa de la data în care începe să primească pensia - o pensie luată mai devreme decât cealaltă / celelalte, poate afecta suma totală pe care o primește); și în acest domeniu datele sunt accesibile și consultanța de specialitate de la autoritatea relevantă din țara în care locuiește și / sau a muncit este facil accesibilă. În același timp, pe platformele Uniunii Europene sunt pe larg incluse informații despre vârstele și sistemele de pensionare din diferitele state ale Uniunii Europene – legăturile fiind furnizate pe portalul europa.eu cu exemple practice privind documentele, eligibilitatea, vârstele de pensionare și modul de accesare a pensiilor "din străinătate").

Intervin diferențe care afectează drepturile de eligibilitate: în statele în care există un stagiu minim de cotizare (așa numitele drepturi de pensii pentru "perioade scurte" de sub 5 ani, spre exemplu). Multe state nu procesează / nu procesau date pentru perioadele scurte de activitate (în Germania perioadele de sub 5 ani nu sunt luate în calcul însă autoritatea competentă va calcula și perioadele sub 5 ani dacă persoana a lucrat și a avut un stagiu mare de cotizare în alt stat membru al Uniunii Europene sau din spațiul reglementat de acorduri – în aceste condiții vor fi procesate și contribuțiile pentru perioade de sub 5 ani). O altă situație specială îi privește pe cei care au lucrat o perioadă de sub un an în statele UE; asigurarea plătită în astfel de situații (conform reglementărilor europene) nu va mai fi luată în calcul de către statele unde această perioadă este detectabilă ci pensia va fi achitată (și pentru această perioadă) în statul în care persoana a lucrat perioada cea mai lungă din activitatea sa retribuită. Și în această situație accesibilitatea datelor și a consultanței de specialitate este facilă (ec.europa.eu furnizează datele necesare).

Pentru perioadele succesive (sau cumularea drepturilor de pensie) fiecare dintre statele în care individul a lucrat va lua în calcul perioadele de activitate (cu asigurări plătite), nivelul plăților individuale (cât de mult a plătit persoana). Se calculează un *theoretical amount* (valoarea teoretică a pensiei) echivalată printr-un sistem de *pro-rata benefit* (beneficiu pro-rata) care ține de statul în care persoana locuiește sau a lucrat ultima dată (mai puțin condițiile de "short work"). Dacă sunt îndeplinite toate condițiile pentru integrarea într-un sistem național de pensii (perioadele lucrate, stagii minime etc) autoritatea de pensii calculează și "pensia națională" (beneficiul independent); ca rezultat,

va fi generată o comparație pro-rata cu beneficiul independent, după care se aplică pentru solicitant suma cea mai mare pe care urmează să o primească. Această sumă va fi achitată în cont bancar deschis în UE / în statul de rezidență. Pentru cei din afara spațiului UE, aceștia vor trebui să-și deschidă un cont bancar în fiecare dintre statele în care primesc drepturi de pensie (pentru alte beneficii situațiile sunt mai complexe – unele state nu plătesc pensii "de supraviețuitor" iar în privința pensiilor de invaliditate se poate solicita, de către fiecare stat în parte, examinarea individuală, verdictele putând fi diferite – în unele recunoscută incapacitatea, în altele nu; pentru astfel de situații trebuie consultat un "European employment adviser" – specialist oferit de autoritățile competente; informații utile pentru fiecare dintre statele care acordă sau nu astfel sau unele dintre astfel de beneficii sunt accesibile pe portalul europa.eu).

Cadrul european de reglementare în domeniul coordonării sistemelor de securitate socială este furnizat de Reg. EC No 883/2004 of the European Parliament and of the Council (29 aprilie 2004) variantă consolidată la 31/07/2019) – text cu relevanță pentru UE, EEA și Elveția (amendat în 2009, 2010, 2012 și 2013) în conformitate cu prevederile Tratatului (art.42, 308 și 251).

Exportabilitatea (beneficiilor sociale) – principii rezumative:

- Cel care plătește asigurările sociale o poate face într-o singură țară în perioada de muncă definită (durată); decizia cu privire la ce legislație i se aplică individului este luată de instituțiile de profil (nu individul decide)
- Individul este cel care trebuie să se informeze ce reguli i se aplică (ce reglementări)
- Când sunt solicitate beneficii sociale perioadele anterioare de asigurare, muncă și rezidență în alte state vor fi luate în considerare, dacă este necesar
- Cel ce este îndepărtat la a primi beneficii într-un stat le poate în general primi și dacă trăiește într-o țară diferită de aceea care le acordă (acesta este principiul exportabilității).

ITALIA

Precizări: cu începere din anul 2012, sistemul bazat pe contribuții s-a extins la toți lucrătorii, după cum urmează:

- Angajații care doresc să se pensioneze trebuie să contribuie cel puțin 20 de ani, iar suma trebuie să fie egală în cuantum cu minim 1,5 ori pensia socială.
- A fost introdusă o clauză de salvagardare pentru a se asigura că vârsta de pensionare pentru toți crește la 67 de ani din 2021, în cazul în care obiectivul nu este atins automat printr-un mecanism care leagă vârsta de pensionare de speranța de viață în creștere.

- Reformele succesive au generat așa numita "cotă 100" (38 de ani stagiul de cotizare, vârsta minimă 62 de ani), modalitate care va fi din nou înlocuită (pensionarea anticipată a fost deschisă, Băncile putând furniza pachete financiare în acest sens).

Sistemul de pensii în Italia este multi-pilon: există un sistem al pensiilor publice, apoi sistemele profesionale voluntare și planurile de pensii private. Pensiile publice cuprind –în topicul general – un plan de asigurare obligatoriu de plată, distribuit spre diverse sucursale.

Reforma pensiilor din 2004 a modificat condițiile anterioare, considerate foarte generoase mai ales cu cei care doreau pensionarea anticipată (42 de ani contribuție la bărbați, 41 de ani la femei). Sistemul relativ generos al pensiilor (până la reforma sa) a făcut ca sistemele de pensii ocupaționale suplimentare să nu fie prea răspândite în Italia (în jur de 25% dintre italieni accesaseră sisteme de pensie private, raportat la populația activă) și Italia să consume un procent important din PIB pentru susținerea sistemului de pensii în sistem național (cel mai mare după Grecia).

Relativ la fondurile (casele) de pensie există două astfel de structuri /tipuri:

- Fonduri de pensii închise sau contractuale, care sunt implementate fie ca fonduri de pensii ale companiei de către o singură companie, fie ca fonduri de pensii la nivel de industrie, înființate de către asociația patronală și de sindicate pentru un anumit grup de participanți;
- Fonduri de pensii deschise care sunt oferite de bănci, companii de asigurări sau diverse companii de administrare a investițiilor pentru un grup generic de participanți, adică lucrători independenți.

Toate fondurile de pensii trebuie să semneze un acord cu un administrator extern (de investiții) care poate fi o companie de asigurări, o bancă sau o societate de administrare a activelor înregistrată / înregistrate într-un registru oficial („Societa Gestione Risparmio” sau SGR). Toate fondurile de pensii funcționează pe bază de contribuție definită (DC), întrucât acesta este singurul tip permis de planul de pensii. Planurile de beneficii definite (DB) sunt limitate la fondurile preexistente. Nu există cerințe minime de finanțare.

Urmare a legii 214/2011, un singur organism (Institutul de securitate socială - **Istituto Nazionale di Previdenza Sociale - INPS**) este autorizat legal să se ocupe de sistemul de pensii publice cu excepția fondurilor pentru profesioniști. Acesta gestionează (printre alte prestații sociale) un număr de 18.1 milioane de pensii.

Relevante în sistemul italian al asigurărilor sunt:

- INPS: Institutul Național pentru Securitate Socială
- INAIL: Institutul Național pentru Asigurarea Accidentelor de Muncă
- FPLD: Fondul de pensii al Muncitorilor Angajați
- INPGI: Institutul Național pentru Asigurările Sociale ale Jurnaliștilor (cu personalitate legală / persoane de drept privat)

- Scheme pentru profesii: organisme de drept privat (Casse) care gestionează asigurările sociale obligatorii și asistența pentru o sumă profesii / ocupații
- SSN: Serviciul Național de Sănătate
- ASL: Autoritatea Locală pentru Sănătate.

Pentru facilitarea accesului INPS are pe website un Social Security Box – cu conexiuni securizate – universal accesibil solicitantului / asiguratului / salariatului prin utilizarea unui cod PIN semnat de INPS, prin care se eliberează un formular pre-completat care poate fi downloadat pentru plățile contribuțiilor și taxelor aferente. Schemele / casele de pensii pentru profesii (casele de pensii în funcție de ocupații) sunt organizate după cum urmează:

1. Ente Nazionale Previdenza ed Assistenza Medici (ENPAM) pentru doctori <http://www.enpam.it>
2. Ente Nazionale Previdenza ed Assistenza Farmacisti (ENPAF) pentru farmaciști <http://www.enpaf.it>
3. Ente Nazionale Previdenza ed Assistenza Veterinari (ENPAV) pentru medicii veterinari <http://www.enpav.it>
4. Ente Nazionale Previdenza ed Assistenza per i consulenti del lavoro (ENPACL) (pentru consultanții și profesioniștii asimilați acestora din domeniul muncii) <http://www.enpacl.it>
5. Ente Nazionale Previdenza ed Assistenza per gli infermieri (ENPAPI) (infirmiere) <http://www.enpapi.it>
6. Cassa Nazionale Previdenza ed Assistenza Infermieri professionali, Assistenti Sanitari, Vigilatrici d'infanzia (IPASVI) (infirmieri profesioniști, asistenți din domeniul sănătății, autoritatea pentru protecția copilului / personal din domeniu <http://www.ipasvi.it>
7. Cassa Nazionale Previdenza ed Assistenza ingegneri e architetti (INARCASSA) – pentru ingineri și arhitecți <http://www.inarcassa.it>
8. Casa de Pensii a Topografilor: <http://www.cassageometri.it>
9. Cassa Nazionale Previdenza ed Assistenza Forense (personalul din criminalistică) <http://www.cassaforense.it>
10. Cassa Nazionale Previdenza ed Assistenza dottori commercialisti (contabili înregistrați) <http://www.cnpadc.it>
11. Cassa Nazionale Previdenza ed Assistenza ragionieri e periti commerciali (contabili și experți în domeniul afacerilor): <http://www.cassaragionieri.it>
12. Cassa Nazionale Notariato (casa notarilor): <http://www.cassanotariato.it>
13. Ente Nazionale Previdenza ed Assistenza a favore dei biologi (ENPAB) (pentru Biologi) <http://www.enpab.it>
14. Ente Nazionale Previdenza ed Assistenza per gli psicologi (ENPAP) – Psihologi : <http://www.enpap.it>
15. Ente Nazionale Previdenza ed Assistenza dei periti industriali (EPPI) (experți în domeniul insuștrilor) <http://www.eppi.it>

16. Ente Nazionale Previdenza ed Assistenza degli agronomi e forestali, degli attuari, dei chimici e dei geologi (EPAP) (Agronomi, silvicultori, actuari, chimiști și geologi) <http://www.epap.it>
17. Ente Nazionale di Assistenza per gli agenti e rappresentanti di commercio (ENASARCO) (Agenți de afaceri și reprezentanți comerciali) <http://www.enasarco.it>
18. Fondo Nazionale Previdenza per gli agenti doganali (FASC) (Fondul agenților și lucrătorilor vamali: <http://www.fasc.it>
19. Ente Nazionale Previdenza per gli addetti e gli impiegati in agricoltura (ENPAIA) (muncitorii agricoli): <http://www.enpaia.it>

Transferabilitatea drepturilor sociale pentru cei care au desfășurat activități lucrate în afara Italiei (dar în spațiul EEA)

- Se prezumă că înregistrarea contribuțiilor a fost făcută în sistemul de asigurări sociale a statului în care s-a desfășurat activitatea. Dacă persoana se întoarce în Italia sau este într-o situație care implică: vârsta de pensionare, pensie de supraviețuitor, pensionare anticipată, incapacitate sau dizabilitate dar și beneficii de șomaj, poate solicita ceea ce se numește agregarea beneficiilor. Solicitarea transmisă INPS trebuie să cuprindă explicit: țara în care persoana a lucrat, adresa angajatorului, perioada în care a lucrat pentru acesta, numărul sau codul ID sub care a fost înregistrat de autoritatea pentru asigurări sociale (autoritatea relevantă) în țara respectivă; pentru cei înregistrați la centrele de șomaj îndreptățiți legal la ajutorul de șomaj acesta va continua și în Italia după înregistrare pentru o perioadă de 3 luni (formularul trebuie completat de autoritatea din țara respectivă, un formular diferit fiind specific pentru cei fără ajutor de șomaj, adresat tot biroului de competență din INPS) pentru o evidență a ajutoarelor de șomaj încasate sau neîncasate) în statele în care persoana a căutat loc de muncă.
Sistemul este accesibil prin linkurile oferite de INPS dar și de Ministerul Muncii și Politicilor Sociale.

Pentru rezidenții din Italia (alții decât nativii) pentru a beneficia de prevederile din sistemul de asigurări sociale aceștia au de îndeplinit o sumă de cerințe privind rezidența permanentă (conform legilor în vigoare).

FINLANDA

Instituția centrală este **Centrul Finlandez pentru Pensii Eleketurvakeskus – Pensionsskyddscentralen** (etk.fi) cu o bază de date actualizată în permanență¹ (inclusiv pensionarii care locuiesc în străinătate se regăsesc la fișierele privind pensiile naționale și pensiile ocupaționale. Baza de date este accesibilă prin autentificare (putând fi folosite codurile de autentificare de la o serie de bănci, spre exemplu, dacă pensionarul își primește pensia la un cont la acestea). Centrul Finlandez pentru Pensii publică rapoarte,

¹ <https://tilastot.etk.fi/pxweb/fi/ETK>

studii, ghiduri, bookleturi și o revistă (Työeläke), accesibile cu titlu gratuit (dacă nu se consideră, ocazional, altfel). Fiind un stat cu model nordic dacă pensia este în cuantum considerat insuficient Kela (Institutul de Asigurări Sociale al Finlandei) garantează o pensie în cuantum fixat de stat. Angajatorul este obligat să încheie asigurări de pensii în raport de câștigurile salariatului, acestea sunt statutorii și stabilite prin lege. Potrivit OCDE "densitatea" sindicatelor raportat la numărul total al forței de muncă a fost de 64,6%, iar acoperirea relațiilor de muncă prin negocieri colective a fost de 89,3%. Finlanda are în general acorduri colective obligatorii în majoritatea sectoarelor economice. Sindicatul finlandez sunt /și au fost direct implicate în modelul nordic "fair pension system", raportat la nivelul standardului de viață. O caracteristică specifică sistemului de pensii finlandez este ajustarea bazată / estimată pe evaluarea duratei de viață. Capitalul de pensie (câștigat de un individ) este ajustat la speranța de viață și limita inferioară / superioară a vârstei (flexibile) de pensionare va fi adaptată astfel încât raportul dintre anii preconizați de angajare și anul de pensionare să fie stabilit după anul 2030. Pensia de stat este configurată după cum urmează: 1.5% din totalul salariilor brute anuale între 18 și 52 de ani, 1,9% din salariile brute anuale între 53 și 62 de ani și 4,5% din salariile brute anuale 63 și 67 de ani. Finlanda are doi piloni de pensii:

- Pensia raportată la câștiguri (munca plătită și activitățile antreprenoriale) fiind de responsabilitatea angajatorului / antreprenorului să încheie o poliță de asigurare (pensionare) pentru toți angajații și să plătească primele de asigurare (antreprenorul se ocupă de propriile prime de asigurare). Sistemul este valabil și pentru lucrătorii din sistemul public.
- Pensiile naționale și pensiile garantate, destinate doar acelor pensionari care nu au pensie în modelul de mai sus sau a căror pensie este foarte mică.

Ambele sisteme de pensii includ pensia pentru limită de vârstă și pensia de invaliditate – eligibilitatea este de 65 de ani). Pensiile sunt considerate venituri taxabile. Companiile care au în obiectul de activitate pensiile / asigurările de pensii, fondurile de pensii și fundațiile specifice gestionează capitalurile de pensii. Centrul finlandez pentru pensii (ETK) se ocupă de problemele legate de securitatea pensiilor într-o manieră centralizată. ETK se ocupă și actualizează situațiile acestora instituții, situațiile individuale, pune la dispoziția solicitanților sumele acumulate (ca și instituțiile respective / furnizorii sau providerii de pensii). Kela asigură pensii naționale și garantate doar acelor persoane fără o pensie suficientă rezultată din acumularea la un fond de pensii, dar doar cu condiția ca persoana să fie acoperită de sistemul finlandez de securitate socială (care acordă așa-numitul Kela-card).

În Finlanda toate pensiile trebuie solicitate, nu există o modalitate automată de acordare. Se poate aplica pentru ambele sisteme de pensii pe un formular unic (evident, pensia din câștigurile perioadei active trebuie să fie la nivelul la care este

solicitată și pensia de stat). Formularul poate fi completat online (cu autentificare) sau poate fi completat în persoană la orice birou Kela de pe teritoriul Finlandei (sau poate fi completat acasă și depus la oricare dintre aceste oficii) la punctul de servicii al unui furnizor de pensii autorizat sau la Centrul finlandez pentru pensii formularele de cerere sunt disponibile în punctele de servicii și pe site-urile web ale acestora. Kela asigură sprijin de specialitate pentru toți solicitanții, datele și formularele sunt accesibile (comunicarea telefonică de asemenea). Angajatorul / antreprenorul alege furnizorul de pensii autorizat, dar angajatul va avea un contract individual cu furnizorul de pensii (și dacă va pleca peste granițe contractul rămâne valid). Pensiile personale (de grup) pot fi o opțiune dacă persoana nu este eligibilă de înscriere automată la pensia "de la locul de muncă".

Pensiile pentru cetățenii care aleg alt stat UE EEA Elveția (eligibili sau înregistrați în sistemul pensiilor de stat / garantate). Sistemul nordic fiind unul al libertății și responsabilității individuale, cel care alege rezidența în altă țară va alege și un provider de pensii în respectiva țară care va completa un formular și-l va trimite Kela. La acest nivel este procesat formularul, trimis unui furnizor autorizat de pensii din Finlanda, care va intra în legătură cu furnizorul de pensii ales de cel care și-a stabilit reședința în alt stat decât Finlanda. Revine providerului din țara de reședință să facă toate diligențele formale. Situația este puțin diferită pentru statele cu care Finlanda are semnate agreementuri privind asigurările sociale (statele nordice, SUA, Canada, Chile, Israel, Australia, India, China, Coreea de Sud). Pentru cei cu perioade active în afara Finlandei nu se poate aplica pentru sistemul de pensii de stat (Kela) se poate aplica doar pentru modelul pensiilor raportate la câștiguri, dacă persoana a lucrat în Finlanda. Dacă persoana primește o pensie națională și se mută în străinătate, plata continuă a pensiei depinde de locul în care aceasta se mută, timpul pentru care vrea să aibă acea rezidență (doar pentru pensiile de stat – notificarea se trimite Kela). Plata pensiei (de stat) continuă pentru spațiul UE EEA Elveția și în statele cu tratate de asigurări sociale bilaterale, **dar nu mai mult de un an**. Dacă, vreme de un an, persoana stă în mod continuu în afara Finlandei în prima lună de după încheierea termenului plata pensiei (de stat) va înceta. Pensia de stat (de substituie / garantare) este reevaluată la fiecare doi ani. Pentru cei cu stagii active / salariate și contribuții la pensii în alte state UE care au avut perioade de muncă și în Finlanda, dacă rezidența rămâne în Finlanda atunci persoana se adresează furnizorului de pensii autorizat (10 bănci și alte două entități) care vor analiza și procesa situația contribuțiilor, informația relevantă fiind transmisă părților implicate prin formula instituțională (Centrul Finlandez pentru Pensii); plata se va face de către furnizor, după ce situația se clarifică (formularele sunt puse la dispoziție de către Centrul Finlandez pentru Pensii (la <https://www.etk.fi>) completarea se poate face online, cu un cod de autentificare al solicitantului (eServices) care poate fi un autenticator finlandez sau un altul din alt stat al UE (conform metodelor comune de identificare din UE). Impedimentul este legat de durata de rezolvare (poate dura câteva luni până la primirea pensiei). Încrederea în sistemul de pensii este evaluată periodic prin studii ample care privesc

încrederea în sistemul de distribuire / acumulare respectiv temerile legate de menținerea standardelor de viață ale pensionarilor evident, îngrijorările cele mai mari sunt la cei cu pensii mici și la categoriile cu un nivel de educație mediu –inferior ²).

Pentru un pensionar finlandez cu rezidență în alt stat: intermediarul este fondul de pensii la care a acumulat prin contractul său individual (sau a plătit ca antreprenor) condițiile sunt cele stipulate în acesta (eligibilitate, limită de vârstă etc); pentru pensia de completare (sau de stat) aceasta poate fi acordată maxim un an, dacă persoana stă peste această perioadă în afara granițelor aceasta încetează. Pensiile prin furnizorii autorizați continuă (condițiile de eligibilitate fiind cele convenite). Pentru obținerea unei pensii în condițiile în care perioada finală de activitate a fost în afara Finlandei acordarea se face de către un furnizor finlandez (ales de cel care are asigurările plătite) medierea informațiilor relevante revenind unui organism de legătură furnizat de Centrul Finlandez pentru Pensii. Pentru diverse ale informații suplimentare reprezentanțele diplomatice sunt cele care mediază. Pensiile sunt taxabile, inclusiv pensiile primite din afara Finlandei. În toate cazurile solicitantul de pensii poate face apel, pentru aceasta Kela pune la dispoziție formulare speciale, respectiv toate deciziile de pensii din diferite state sunt înaintate acesteia, care va formula o decizie sumativă, respectivul putând încasa toate drepturile în varianta unei "singure pensii". Revine pensionarului obligația de a completa periodic datele privind "existența" (că este în viață) – accesibil la <https://dvv.fi/en/life-certificate> sau în statele respective (operațiunile sunt taxabile). După identificare serviciile legate de pensii sunt accesibile online. Administrarea sistemului de pensii prin contribuții la venituri este descentralizată, fiind arondată către mai mulți furnizori de pensii autorizați. În sectorul privat, asigurarea de pensie este gestionată de companiile de asigurări de pensii, de furnizorii speciali de asigurări de pensii, fondurile de pensii ale companiei și fondurile de pensii din întreaga industrie, precum și de furnizorii de pensii din sectorul public. Aceștia / acestea cooperează cu Centrul Finlandez pentru Pensii, participă la elaborarea instrucțiunilor sau la proiectele de consolidare a legislației specifice. Ministerul pentru Afaceri Sociale și Autoritate de Supraveghere Financiară supraveghează sistemul privat de pensii și furnizorii pentru categorii speciale (marinari și fermieri).

Pensiile ocupaționale din sistemul public finlandez sunt arondate Keva, instituție independentă guvernată de lege, care operează în baza unei legi speciale, Legea privind Pensiile din Sistemul Public (JuEL) și KevaL (legea Keva), fiind în coordonarea Ministerului de Finanțe, Autorității de Supraveghere Financiară și Biroului Național de Audit (NAOF). Autoritatea de Supraveghere Financiară este aceea care vizează planningul pensiilor și schemele de investiții ale Keva.

²Trust in the pension system 2019 realizat de Centrul Finlandez pentru Pensii
<https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/140864/luottamus-elaketurvaan-vuonna-2019-kyselytutkimus-elaketurvaan-liittyvista-nakemyksista-summary.pdf?sequence=3&isAllowed=y> majoritatea finlandezilor considerau în 2019 că sistemul de pensii este viabil

Organizarea sistemului de pensii în Finlanda poate fi rezumată astfel: coordonarea și administrarea cadrului legal și reglementativ în sarcina guvernului (prin Ministerul Afacerilor Sociale și Ministerul de Finanțe), sub acestea este Autoritatea de Supraveghere, Kela (Centrul Finlandez pentru Pensii) sub care vin entitățile (providerii) care sunt: pentru salariați și antreprenori (alții decât sectorul public) 15 fonduri și companii, două fonduri speciale pentru marinari și fermieri, respectiv Keva pentru pensionarii proveniți din sectorul public. Operatorii pentru pensiile ocupaționale private sunt reglementați în cadrul legilor privind pensiile angajaților, respectiv legea privind pensiile antreprenorilor (self-employed) și particularilor. Pensionarii din activitățile agricole și marinărești au legi speciale fiecare, care le reglementează fondurile de pensie (charta organizațională în Anexe).

GERMANIA

Germania are un sistem de pensii pe trei piloni (sistemul de stat – obligatoriu, pensiile ocupaționale și pensiile private) cu o țintă cuantificabilă pentru 2025 – pensia medie egală cu 48% din valoarea salariului mediu, diferită de 50.3% cât doresc sindicatele; în 2018 a fost consolidată legislația privind pensiile companiilor³ - legislație care a schimbat modul de reglementare în sistemul pensiilor ocupaționale (serviciul civil are un sistem de pensii propriu). Sistemul de pensii în Germania a fost prin tradiție unul puternic socializat⁴ (pensiile erau practic cele distribuite de stat, predominant); pilonul 1 (finanțat de cvasi-totalitatea angajaților și angajatorilor) este obligatoriu și are configurația clasică – ani de contribuție, eligibilitate de vârstă, venitul mediu realizat etc). Practic, P1 sunt pensiile de stat, cu scheme separate pentru funcționarii publici, serviciul public și profesiile liberale (unele dintre acestea: medici avocați, arhitecți, fermieri). La P2 sunt pensiile ocupaționale cu 5 vehicule diferite de finanțare; la P3 sunt cele acoperite prin contribuția la furnizorii privați.

Structura pensiilor ocupaționale – 5 vehicule diferite (Durchführungswege) care acoperă peste 60% din angajați:

- **Direktusage** - angajamentul de plată directă – obligație legal asumată a angajatorului (angajament juridic direct al angajatorului cu finanțare internă

³ Actul pentru întărirea pensiilor companiilor (schemele de pensii oferite de companii) / Betriebsrentenstärkungsgesetz introduce pentru prima dată un sistem de contribuții definite exact (pur-definie) - angajatorii / companiile nu promit prestații / beneficii de pensionare specifice sau calculabile per contract individual, ci se angajează doar să plătească contribuțiile specifice beneficiilor unui furnizor extern de pensii pentru angajați (cam ca în modelul finlandez). Practic este sistemul pensiilor ocupaționale cu o dimensiune socială importată – cum ar fi încurajarea angajatorilor să plătească contribuții de pensii pentru cei cu venituri mici. Textul în germană pe pagina Ministerului Finanțelor https://www.bundesfinanzministerium.de/Content/DE/Gesetzestexte/Gesetze_Verordnungen/2017-08-23-Betriebsrentenstaerkungsgesetz.html

⁴ sistemul public / pensiile de stat au fost introduse la 1881, la 1889 a fost adoptată legislația privind pensia de limită de vârstă și pentru incapacitate de muncă; sistemul a funcționat în acest normativ până la reforma din 1957, sub Adenauer (contractul intergenerațional); sistemul a expandat în 1972 sub guvernele SPD, vârsta s-a redus cu 2 ani, cheltuielile fondului de pensii s-au dublat; 1991 – a avut loc preluarea pensiilor DDR în sistemul de pensii RFG pe o paritate 1:1 DM EM. Reforma Schroeder va diversifica sistemul de pensii – introduce pensiile Riester, guvernațiile Merkel vor crește vârsta de pensionare de la 65 la 67 cu o perioadă de tranziție suficient de lungă.

prin constituirea de rezerve contabile deductibile din impozite. Adesea susținută voluntar de active prin așa-numitele acorduri de încredere contractuale (CTA).

- **Fonduri-suport Unterstützungskasse:** fonduri externe controlate de o entitate separată a angajatorului
- **Pensionskasse:** fonduri externe de pensii guvernate de o entitate legală diferită, supravegheată de BaFin, Serviciul de Supraveghere Financiară;
- **Direktversicherung:** fond extern mediat sau dus prin companiile care au în obiectul de activitate polițele de asigurare;
- **Fondurile de pensii:** comparabile cu Pensionskasse însă mult mai libere în a adopta decizii de investiții.

Fondurile de pensii administrate colectiv (sau organizații similare) – sunt administrate pe principiul parității de către cei doi parteneri sociali (sindicate /patronate); cele mai importante sunt:

- SOKA-BAU: sistemul dedicat sectorului de construcții (în întregime, din 2009), este coordonat de partenerii sociali (angajați-angajatori)
- ChemiePensionsfonds: sectorul industriei chimice (sectoarele industriei chimice pot implementa scheme de pensii ocupaționale prin acest fond, boardul director este compus din partenerii sociali (Aufsichtsrat) și o comisie care vizează investițiile fondului (Anlageausschuss) fără a fi parte din boardul executiv.
- MetallRente: creat prin acordul colectiv a celor din sectorul metalurgic (și electro) ca o companie cu răspundere limitată coordonată bipartizan de IG Metall și Gesamtmetall – deschisă și altor companii (industria materialelor plastice, textile, industria lemnului etc) cu trei tipuri de contribuții: MetallDirektversicherung, MetallPensionskasse and MetallPensionsfonds, trei fonduri coordonate de IG Metall și Gesamtmetall în paritate⁵.

Rolul statului: finanțare, legislație și extinderi / consolidări procedurale. Partenerii sociali sunt gestionari în schemele private (ocupaționale) la nivel paritar (sindicate-patronate).

Transferabilitatea și portabilitatea pensiilor:

- Germania are un oficiu dedicat acestei chestiuni **Deutsche Rentenversicherung, care este autoritatea de coordonare a problemelor legate de pensii în dialog instituțional cu instituțiile similare / sau dedicate de la nivelul statelor Uniunii Europene / EEA / Elveția.** Accesibilitatea este facilă (<https://www.deutsche-rentenversicherung.de>) sunt puse la dispoziție toate datele utile, numere de telefon, liste cu experții și consultanții accesibili

⁵ Wiss, Tobias (2008): The Governance of Supplementary Pensions in Germany: Changing Pension Mix and Coordinated Market Economy. Draft paper. <http://regulation.upf.edu/utrecht-08-papers/twis.pdf> (06.04.2010)

etc.); specificul este cel de informare în domeniul pensiilor în sistem *cross-border*. Toți cei care sunt îndreptățiți la o pensie plătită în Germania beneficiază de consultanță completă.

Grundrente sau pensia de bază (în fapt o pensie de suplinire) a intrat în vigoare de la 1 ianuarie 2021 / *Grundrentengesetz*) este un mijloc de suplimentare a pensiilor celor care au avut ani de activitate dar cu venituri mici / condițiile sunt aceleași, minim 33 de ani (incluse perioadele de creștere a copiilor, nursing, perioadele de incapacitate de muncă și perioadele de reabilitare); sunt incluse perioadele lucrate în afara Germaniei. D-R are în coordonare 1,3 milioane de astfel de pensionari (valoarea este undeva în jurul sumei de 75 euro / lună); pensionarii încadrabili în această schemă nu au nevoie de nicio mediere, birourile serviciilor pensii / asigurări sociale stabilesc periodic și din oficiu recalcularea perioadelor relevante și verifică și ale informații utile pensionarilor / nu trebuie depuse formulare adiționale pentru a primi genul acesta de beneficiu (era estimată verificarea a 26 de milioane de pensii până la jumătatea anului 2021 pentru a vedea cine se încadrează la noile beneficii). Toți pensionarii eligibili care trăiesc în afara Germaniei vor primi automat sumele respective (dacă sunt îndeplinite criteriile).

Un număr de aproximativ 250 000 de pensionari trăiau în afara Germaniei, drepturile acestora la plată fiind garantate de legislația europeană (dacă locuiesc în UE sau EEA ori Elveția) sau de acordurile sociale bilaterale. Pentru restul statelor sunt plătite (cu taxarea aferentă) doar contribuțiile plătite în Germania (în perioada de activitate a persoanei).

Sindicatul și negocierile pe tema pensiilor în Germania – importante sunt sindicatele tradiționale (sectoriale: IG Metall (industria siderurgică și conexă), IG BCE (industria chimică, cărbune, energie), IG Baum (Construcții agricultură mediu) – fiecare cu un echivalent "patronal" sectorial. Sectorul public stabilește o negociere colectivă globală; sectorul privat fiind subiectul unui număr extins de negocieri și sisteme de pensii ocupaționale.

Pensionarii din "diaspora": reglementările se aplică individual, este acordată consiliere profesională individuală (și examinarea situației solicitantului) doar de către **Deutsche Rentenversicherung** (înainte de pensionare și cu minim 3 luni înainte de mutarea reședinței, prin birourile de legătură din landuri sau centrele de consiliere din zona petentului).

Schema organizațională (supraveghere și coordonare): revine Ministerului Muncii și afacerilor sociale, Direcția Generală IV având în obiect asigurările sociale / pensiile pentru limită de vârstă (Direcția generală IVa și IVb) – în subordinea acesteia fiind 11 departamente (divizii) și o unitate de coordonare (divizia IVb6, aceea care are în atribuții pensiile internaționale și pensiile de bază)⁶.

⁶ Organigrama pe site-ul oficial al Ministerului Federal pentru Muncă și Afaceri sociale bmas.de; ministerul în sine oferă acces facil la informațiile solicitate dedicând un centru special de comunicare solicitanților de informații, cu sediul la Rostok (pensiile și asigurările de pensii sunt topicuri standard la formularele online).

FRANȚA

Ca o caracteristică a sistemului francez (din a cărei reformare președintele Macron a făcut unul dintre punctele programului său de guvernare) este vârsta diferită a schemelor de pensii (de stat vs private). Diferențierea vârstei (creșterea graduală de la 65 la 67) vine cu un sistem de "puncte" acordate celor care lucrează în condiții deosebite (zgomot, program de noapte, sarcini repetitive pe durată lungă de activitate) – punctele pot fi folosite pentru o pensionare anticipată, reducerea timpului de lucru sau pentru programe suplimentare de training.

Franța are 3 piloni: public, pensii suplimentare (obligatorii) și schemele private de pensii. În sistemul public de pensii eligibilitatea este conform stagiului complet (42 de ani respectiv 43 din 2035). Pentru cei care au lucrat în Franța o pensie pro-rata poate fi acordată în condițiile unei perioade de muncă de minim 10 ani. Pensia socială de bază nu poate depăși 50% din plafonul de siguranță socială. Pensile de stat au un Fond Public de Rezeve, acesta asigurând sustenabilitatea sistemului de pensii. Guvernul virează fondurile în *Caisse d'Amortissement de la Dette Sociale*, principalul vector de compensare a deficitelor sistemului de pensii (sumele sunt colectate din taxe sociale și impozite, investiții, sumele în surplus de la Fondul Național al Vârșnicilor). Pilonul 2 de pensii private este bazat în cvasi-totalitate pe un sistem obligatoriu, schemele ocupaționale voluntare fiind încă la un nivel scăzut din piață.

Schemele ocupaționale obligatorii: **AGIRC și ARROCO, sunt cele două variante pentru care optează personalul executiv (primul) și personalul non-executiv (al doilea)**. Ambele oferă planuri de beneficii definite (BD). Ambele sisteme permit o retragere anticipată la pensie (la 60 de ani) cu condiția unui stagiul de cotizare de 40 de ani (fără a se reduce cuantumul pensiei).

Companiile pot avea propriile lor scheme de pensii și asigurări (PERCO) elementele principale fiind: depuneri până la "vârsta pensionării", o sumă anuală (plafonată la un maximum), un plan de pensii agreeat de syndicate (negociat) sau aprobat de salariați. Este o variantă care a prins, în 2017 peste 200000 de companii având astfel de scheme de pensie agreeate de syndicate / salariați⁷. În 2019 cele două au fuzionat într-o singură instituție⁸.

Organizarea sistemului de pensii în Franța – actorii:

- **La Caisse nationale d'assurance vieillesse (CNAV)** reprezintă cel mai important actor în sistemul de pensii
- **MSA – destinat agricultorilor (Mutualité sociale agricole - MSA)**

⁷ <https://www.fondsdereserve.fr/>

⁸ Ghidul complet pentru informarea cu privire la schemele de pensii

https://www.agircarro.fr/fileadmin/agircarro/documents/notices/Guide_maretraite_mode_emploi.pdf

- Serviciul Pensiiilor de Stat, **CNRACL** și **FSPOEIE** destinat funcționarilor (pensia de bază și parțial regimurile complementare) aceștia fiind incluși după cum urmează:
 - o Funcționarii de stat, magistrații și militarii sunt atașați Serviciului Pensiiilor de Stat
 - o Agenții funcției publice în plan / profil teritorial și cei de la primării cotizează la casa de pensii pentru colectivitățile locale - **Caisse nationale de retraites des agents des collectivités locales (CNRACL)**
 - o Lucrătorii (în sistemul de stat) dependenți de un fond special, respectiv **Fonds spécial des pensions des ouvriers des établissements industriels de l'Etat (FSPOEIE)**

Tutelajul statului se exercită asupra: *Caisse nationale d'assurance vieillesse des travailleurs salariés*, *Caisse nationale du régime social des indépendants*, *Caisse centrale de la mutualité sociale agricole (CCMSA)*, *Caisse nationale d'assurance vieillesse des professions libérales* – CNAVPL. Statul exercită o putere de tutelă (mai puțin asupra Serviciilor pensiiilor de Stat, prin natura juridică a chestiunii) fiind reprezentat în consiliile de administrație prin comisari guvernamentali, deliberările la care este reprezentat nu sunt executorii (cu excepția celor care implică sau se supun aprobărilor), reprezentanții săi nu au un drept de veto. Împreună cu casele de pensii, reprezentanții statului / guvernului convin obiective și angajamente reciproce, în termenii prevăzuți de lege. Fondurile de pensii sunt supuse controlului de stat și se încadrează în domeniul de referință al controlului Inspectoratului General pentru Afaceri Sociale (IGAS)

Lucrătorii independenți, deși sunt afiliați la fonduri profesionale specifice, respectă aceleași reguli ca și angajații. Există mai mulți actori specializați: Schema de asigurări sociale pentru lucrătorii independenți (RSI) pentru meseriași, comercianți și producători, Asociația Națională a Avocaților din Franța (CBNF) fond destinat avocaților, Fondul național de asigurări pentru limită de vârstă pentru profesii liberale (CNAVPL) care însumează zece secții profesionale diferite (CRN pentru notari, CARMF pentru medici etc.)

Angajații care aparțin unei anumite categorii (SNCF, RATP, EDF-GDF, Opéra de Paris, Comédie Française etc.) beneficiază de scheme speciale care gestionează atât pensiile de bază, cât și pensiile suplimentare.

Pentru cei care sunt în afara Franței dar au dreptul la pensii în sistemul francez, Pôle coordination internationale este mediatorul principal; prestațiile non-contributive nu sunt achitate decât pentru cei care locuiesc pe teritoriul Franței, la revenire trebuie depusă o cerere pentru a se relua achitarea acestora (completarea periodică a unei justificativ d'existence / dovada existenței este necesară, ca în toate statele din UE, cu avizul autorităților locale competente – necompletarea atrage după sine suspendare plății).

Franța are și un Consiliu de orientare a pensiiilor **Conseil d'orientation des retraites (COR)** care este o instituție independentă și cu un caracter pluralist, cu valoare de expertiză și concentrare a analizelor pe termen mediu și lung privind sistemul de pensii francez. Este înființat prin lege și supraveghează evoluția (condițiile

viabilității) sistemului, reflectează cu privire la finanțare, produce anual un raport anual (cu indicatori) și oferă diferite tipuri de expertiză (inclusiv în ceea ce privește egalitatea de gen în distribuire pensiilor). Rapoartele sale sunt remise prim-ministrului și comunicate Parlamentului, după care sunt publicate în regim deschis. Colocviul anual al acestuia este deschis publicului larg. Este compus din parlamentari, reprezentanță ai organizațiilor profesionale și sindicale, ai asociațiilor de pensionari, membri ai administrației și experți și este plasat în coordonarea Premierului (președintele actual este Pierre-Louis Bras, Inspector general pentru Afaceri Sociale, în componență fiind 41 de membri)⁹.

Un rol important are și CSR (Comitetul de Supraveghere a Pensiilor, a se vedea în Anexe). Partenerii sociali sunt implicați în consiliile de administrație ale caselor de pensii (regim de bază și complementare), deliberativul cu privire la problematica pensiilor fiind considerat un "juriu cetățenesc", care contribuie la direcționarea unor orientări, recomandă formularea unor și își exprimă / acordă avizul. Sindicatele sunt implicate în toate aspectele care privesc pensiile, au reprezentanți în Comitetul de Orientare și în Comisia de Supraveghere, sunt parte activă în toate demersurile de reformare a sistemului de pensii și participă la guvernanta partajată în consiliile de administrare (Anexe).

MAREA BRITANIE

Există 8 categorii principale de scheme de pensii ocupaționale în Regatul Unit pentru personalul din serviciile publice, care gestionează autonom pensiile personalului NHS (National Home Service) – profesori, funcționari, personal din administrația locală, polițiști, pompieri, forțele armate și judecători / magistrați, fiecare aflându-se sub control ministerial (ministerul de resort). Aceste scheme plătesc beneficii suplimentare în plus și separat de pensia de stat (contribuția anuală la NI) și se bazează pe contribuțiile / veniturile individual realizate de aceștia. Sistemele de pensii din serviciul public (PSPS) este completat cu peste 300 de scheme de pensii ale organismelor publice nedepartamentale, parțial finanțate prin subvenții guvernamentale, dar care au mai multă autonomie în proiectarea investițiilor și în administrare (sunt diferite schemele aplicate, unele scheme iau în calcul salariul final al membrilor, alții veniturile medii reevaluate de pe parcursul întregii cariere – ratele de acumulare sunt diferite, perioadele de reevaluare, vârsta eligibilă, ratele contribuțiilor etc).

Nu este neobișnuit ca sindicatele să facă lobby pentru reforma pensiilor și să sprijine claim-urile legale referitoare la pensii / asigurarea pensiilor (de exemplu Uniunea Pompierilor sprijină de regulă solicitările referitoare la discriminarea în funcție de vârstă, rasă și sex împotriva Guvernului și, la modul general, politicile vizând reforma pensiilor din sectorul public; diferite sindicate didactice / sau din mediul educațional au făcut presiuni în legătură cu drepturile membrilor lor de a adera la sistemul de pensii ale

⁹ <https://www.cor-retraites.fr/documents>

profesorilor (TPS) și continuă să asiste în cazurile în care angajatorii, cum ar fi școlile independente, au analizat opțiunile de a părăsi TPS;

British Airline Pilots Association a fost unul dintre reclamanții principali într-o contestație recentă împotriva discriminării în funcție de vârstă și împotriva plafonului de beneficii al Fondului pentru protecția pensiilor; și UNISON, unul dintre sindicatele relevante pentru serviciul public a susținut contestații juridice (BackTo60 pentru coborârea vârstei de pensionare) împotriva Departamentului pentru Muncă și Pensii (DWP) în ceea ce privește vârsta de pensionare (pensii de stat) a femeilor.

Elementul cheie al legislației care reglementează în Marea Britanie este **Trade Union and Labour Relation (Consolidation) Act 1992¹⁰**, amendat în 2016 ca Trade Union Act - TURL(C)A, în lexicologia de specialitate. Acesta conferă sindicatelor spațiu de negociere doar în ceea ce constituie / poate constitui subiectul negocierilor colective, sindicatele nu pot interveni pentru a extinde drepturile de pensionare – angajatorul este cel care o poate face, independent și voluntar, însă sindicatele nu-l pot presa în acest sens. Agreementurile colective nu sunt legal imputabile, în mod normal, dar la modul general termenii negociați sunt încorporați în contractele de muncă, prin urmare intră în acest regim juridic (și este în special cazul lucrătorilor din sectorul public). Deși nu pot negocia pensiile și schemele de pensii, rolul sindicatelor nu este lipsit de importanță pentru că ele sunt cele care veghează la respectarea condițiilor inițiale privind pensiile, în cazul în care angajatorul dorește să le schimbe intempestiv. Acolo unde există agreementuri colective (sectorul public în special) angajatorul nu poate opera astfel de modificări fără a consulta sindicatele. Însă acestea nu fac obiectul negocierilor colective și nici al angajamentelor angajatorului – dialogul cu angajații afectați și sindicatele este însă prevăzut în amendamente legale.

Drepturi specifice în temeiul legislației în UK: dacă un sindicat este recunoscut de angajator (voluntar sau automat dacă sunt peste 21 de lucrători), acesta are o serie de drepturi specifice în temeiul legislației (în domeniul pensiilor) cum ar fi:

- dreptul de a fi consultat în legătură cu anumite modificări în prevederi legate de pensii;
- dreptul la anumite informații de la angajator în scopul negocierii colective;
- dreptul / accesul la informații și de a fi consultat în temeiul TUPE - Transfer of Undertakings (Protection of Employment) - TUPE poate fi relevant atunci când se fac modificări ale pensiilor ca urmare a unui transfer de angajați);
- și dreptul la informație și la consultare în temeiul legislației privind consultarea colectivă (cel mai relevant în situațiile de concediere la scară largă dar și atunci când un angajator propune proiecții de concedieri și reangajări care pot fi relevante când sunt propuse împreună cu modificări ale pensiilor

Sindicatele nu pot negocia direct pensiile însă, dacă nu sunt consultate, pot iniția alte acțiuni împotriva angajatorului (greve și alte modalități de presiune). Orice modificare în cuantumul pensiilor sau care țin de pensii în general implică legal informarea și consultarea cu personalul afectat, așa cum este stipulat în legea britanică (The

¹⁰ <https://www.legislation.gov.uk/ukpga/1992/52/part/IV/chapter/III> textul în engleză

Occupational and Personal Pension Schemes (Consultation by Employers and Miscellaneous Amendment - Regulations 2006 (2006/349))¹¹. Acolo unde personalul afectat este compus din membri ai unui sindicat reprezentantul sindicatului va fi chemat la sesiunile de informări și consultări, fiind practic un delegat al intereselor salariatului în raport cu angajatorul. Facilitarea dialogului constructiv este stimulată, chiar dacă pensiile nu pot forma obiectul unor solicitări în stabilirea / încheierea negocierilor colective între sindicate și angajator – însă pot fi stipulate prevederi privind informarea timpurie în cazul inițierii unor modificări care ar afecta pensiile salariaților. Angajatul poate delega sindicatul în a-i reprezenta interesele și în acest domeniu.

Instituții în sistemul de pensii britanic

Departamentul pentru Muncă și Pensii, cel mai mare departament guvernamental din UK, administrează Pensiile de Stat (State Pensions) și o sumă de alte chestiuni sociale (beneficii pentru limită de vârstă, dizabilități, sănătate) baza sa de date cuprinzând un număr de peste 20 de milioane de beneficiari și solicitanți.

Corpuri publice non-departamentale dar care sunt incluse în guvernanta sistemului de pensii britanic sunt: Money and Pensions Service (serviciul fonduri și pensii) The Pensions Advisory Service (serviciul de avizare a pensiilor), The Pensions Regulator TPR (organul de reglementare a pensiilor – toate acestea sunt cu profil executiv). Ultimul dintre acestea, TPR este reglementatorul schemelor ocupaționale, activitatea sa este una cu implicarea angajaților, fondurilor, specialiștilor în pensii și din mediul de afaceri, oferă opinii și formulează expectații.

Cu scop de avizare (instituții non-departamentale) este Social Security Advisory Committee (Comitetul de avizare în Securitatea / Asigurarea Socială).

Sistemul britanic are și 2 ombudsmeni pentru pensii, respectiv The Pension Protection Fund Ombudsman și The Pensions Ombudsman. Corporații publice implicate: Pension Protection Fund și National Employment Saving Trust (NEST).

Pensiile de stat (contribuția individuală la NI – National Insurance cu un stagiu de 30 respectiv 35 de ani perioadă activă cu contribuții achitate) sunt plătibile și pentru cei cu rezidență în afara UK, după o solicitare prealabilă și după informarea Centrului Internațional pentru Pensii; poate dura 4 luni procesarea informației, pensia este achitabilă într-o singură țară (la 4 sau 13 săptămâni).

Implicarea sindicatelor – exemplul UNISON / UK

Acesta (UNISON) reprezintă interesele a 1,3 milioane de membri, reprezentând personal cu normă întreagă sau parțială care activează în serviciile publice, dar nu exclusiv (membrii săi pot fi și din sectorul public și din sectorul privat – 70% dintre membrii săi sunt femei, are peste 1000 de filiale la nivelul Marii Britanii)¹². Este unul dintre actorii

¹¹ <https://www.legislation.gov.uk/ukxi/2013/2734/contents/made>

¹² <https://www.unison.org.uk/get-help/knowledge/pensions/pensions-governance/#heading-1>

cu opinii importante în ceea ce privește guvernarea sistemului de pensii în Marea Britanie, monitorizând schemele de pensii existente în beneficiul angajaților (angajarea managerilor și consultanților, modul de investiție a fondurilor și diversificarea instrumentelor, eficiența fondului de pensie, prevederea sumelor necesare privind achitarea pensiilor, consolidarea modalităților de exprimare a membrilor săi cu privire la schemele de pensii).

Este un promotor activ al sistemului de pensii din administrațiile locale (the Local Government Pension Scheme, Schema de pensii a administrației publice locale - un sistem de pensii de serviciu bazat pe statutul persoanei active - regulile sale cu privire la prestații, administrare, transferuri, finanțare și alte aspecte fiind cuprinse în legislația secundară adoptată în conformitate cu secțiunea 7 din Legea privind pensiile din 1972) LGPS având mai mult de cinci milioane de membri - contribuitori, „membri suspendați” și pensionari, fiind realizat din fonduri individuale, cu active care rulează în miliarde de lire. Fondurile prin care LGPS derulează contribuțiile și depunerile au câte unul sau doi membri UNISON în boarduri, un număr egal de reprezentanți ai angajaților și membrilor. Board-ul de avizare al LGSP raportează direct subsecretarului pentru Locuire, Comunități și guvernământ local (Undersecretary of State for Housing, Communities and Local Government) – are în componență 6 membri de sindicat și 6 angajați, UNISON deține funcția de vice-președinte. În afară de aceasta UNISON este activă în a apăra drepturile de pensie și monitorizează industria pensiilor din UK, atunci când este cazul adresând interpelări la și prin comisia permanentă de specialitate din Camera Comunelor. Se manifestă activ pentru consolidarea schemelor mediu-mici de pensii prin formula managementului comun al mai multor astfel de scheme de pensii (care numără mii de entități, din care mare parte închise sau rămase deschise doar membrilor). UNISON promovează consiliere de specialitate pentru persoanele îndreptățite la pensii, fiind extrem de activ și în Scoția și Irlanda de Nord.

POLONIA

La finele anilor 1990 Polonia era printre statele estice situate în prima linie a eforturilor de implementare a reformei pensiilor (urmând experiența Chile și recomandările Băncii Mondiale), optând pentru sistemul flexibil de pensii (sistem bazat pe trei piloni corespunzător nivelurilor diferite de venituri). Primul dintre aceștia – cel succesor al fostului sistem de pensii obligatorii – corespunde sistemului de asigurări publice, fiind coordonat de Institutul pentru Siguranță Socială (ZUS), suplimentat de un al doilea (contribuții obligatorii și fonduri deschise de pensii (PFS) și un al treilea pilon, cel voluntar. (care revine pensiilor susținute de angajatori și programelor individuale de economisire). Reforma sistemului a condus la creșterea numărului de instituții financiare cu oferte în zona produselor de economisire / pensii și la o dinamică specifică a sectorului financiar. La un deceniu după implementarea reformei rezultatele erau considerate

departe de optimismul inițial¹³, cu excepția evoluției sistemului obligatoriu (cu beneficii fixate prin lege și determinate de câștigurile salariale). Se presupune (în baza unor proiecții determinate de variabile precum creșterea ratelor de economisire, induse de existența fondurilor deschise de pensii) că industria fondurilor de pensii va fi cel mai mare furnizor de servicii în industria financiară (în 1990, ponderea PIB din industria serviciilor financiare era de 12,6%, pentru ca în 2005 să înregistreze 19,6%). Sistemul pensiilor de stat (de tip PAYG) are la bază Fondul Social de Asigurări (FUS) administrat de Asigurările sociale de stat (ZUS); reforma pensiilor din 2014 (cu renunțarea implicită la fondurile deschise / fostul pilon 2) a făcut ca numărul angajaților contributivi doar la ZUS să crească cu 80% (eligibilitatea vârstei de pensionare a suferit fluctuații de la 65 la 67 – cu perioade uniformizare configurate legal – și fiind din nouă coborâtă la 65 în 2017). În domeniul pensiilor ZUS asigură pensii de bătrânețe și pensii suplimentare (pentru cei cu pensii mici / contribuții reduse la sistemul public de pensii).

ZUS este și instituția care asigură coordonarea sistemului de pensii (spațiul UE EEA Elveția) distribuind atribuțiile multi-structural – pentru cei cu stagii în afara țării (diaspora).

ZUS – coordonarea sistemelor de pensii conform reglementărilor europene	
Investigarea solicitărilor de pensii pentru limită de vârstă și altor solicitări conform reglementărilor comunitare	Aplicabile persoanelor: care au avut stagii de cotizare exclusiv în Polonia, rezidente în statele reglementate (comunitar sau prin acorduri bilaterale), care au îndeplinit stagiile de cotizare (în Polonia sau în afara acesteia – stagii agregabile)
<u>ZUS – structuri dedicate pentru persoanele cu stagii completate (agregate) în alte state</u>	
Institutul pentru Asigurări Sociale – filiala Gdansk / Divizia de implementare a Acordurilor Internaționale Sediul regional Gdansk	Regatul Unit al Marii Britanii
Institutul pentru Asigurări Sociale – filiala Lublin / Divizia de implementare a Acordurilor Internaționale Sediul regional Lublin	Irlanda
Institutul pentru Asigurări Sociale – filiala Łódź / Divizia de	Cipru, Grecia, Malta, Italia

¹³ Oskar Kowalewski, **Poland's Pension System: An Overview**, World Economy Research Institute Warsaw School of Economics (SGH)

ZUS – coordonarea sistemelor de pensii conform reglementărilor europene	
implementare a Acordurilor Internaționale Sediul regional Łódź	
Institutul pentru Asigurări Sociale – filiala Nowy Sącz / Divizia de implementare a Acordurilor Internaționale Sediul Regional Nowy Sącz	Fosta Cehoslovacie (Republica Cehă și Slovacia)
Institutul pentru Asigurări Sociale – filiala Opole / Divizia de implementare a Acordurilor Internaționale Sediul regional Opole	Germania
Institutul pentru Asigurări Sociale – filiala Szczecin / Divizia de implementare a Acordurilor Internaționale Sediul regional Szczecin	Estonia, Finlanda, Islanda, Lituania, Letonia, Norvegia, Suedia
Institutul pentru Asigurări Sociale – filiala Tarnow / Divizia de implementare a Acordurilor Internaționale Sediul regional Tarnów	Austria, Liechtenstein, Slovenia, Ungaria, Elveția
Institutul pentru Asigurări Sociale – filiala Torun / Divizia de implementare a Acordurilor Internaționale Sediul regional Torun	Danemarca
Institutul pentru Asigurări Sociale – filiala Varșovia / Divizia de implementare a Acordurilor Internaționale	Belgia, Bulgaria, Croația, Franța, Olanda, Luxembourg, România

ZUS – coordonarea sistemelor de pensii conform reglementărilor europene	
Sediul departamental Varșovia	
Institutul pentru Asigurări Sociale – filiala Rzeszów / Divizia de implementare a Acordurilor Internaționale Sediul regional Rzeszów	Spania și Portugalia

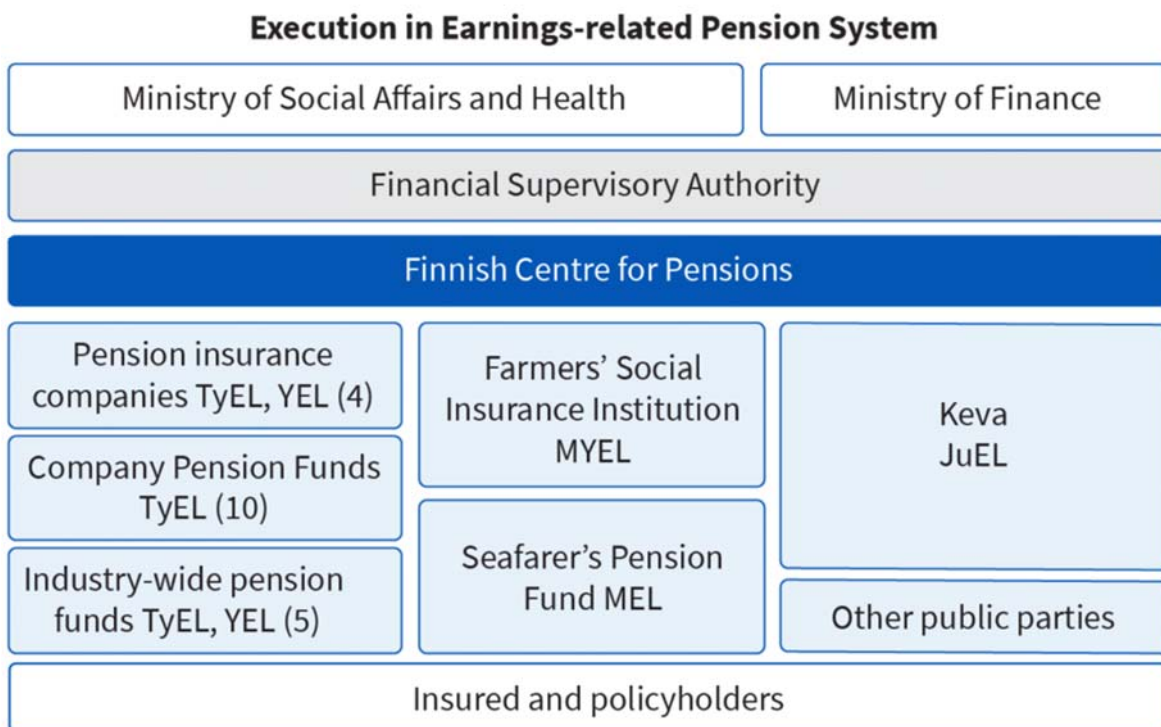
Surse informative:

Reglementarea EC No883/2004 a Parlamentului European și a Consiliului (29 aprilie 2004) amendată în 2009, 2010, 2012 și 2013 cu varianta consolidată la 31/07/2019

Surse internet (pagini web oficiale pentru instituțiile relevante din Polonia, RFG, Finlanda, Italia, Franța, Marea Britanie, Uniunea Europeană, publicații online); documente ale Comisiei Europene, Directoratul General pentru Ocupare, Afaceri Sociale și Incluziune, alte documente și date accesibile pe portalul europa.eu, și la www.etuc.org.

Anexe

Organizarea sistemului de pensii în Finlanda (sursa: Centrul Finlandez pentru Pensii – etk.fi)



Actorii sistemului de pensii în Franța (pensiile complementare)

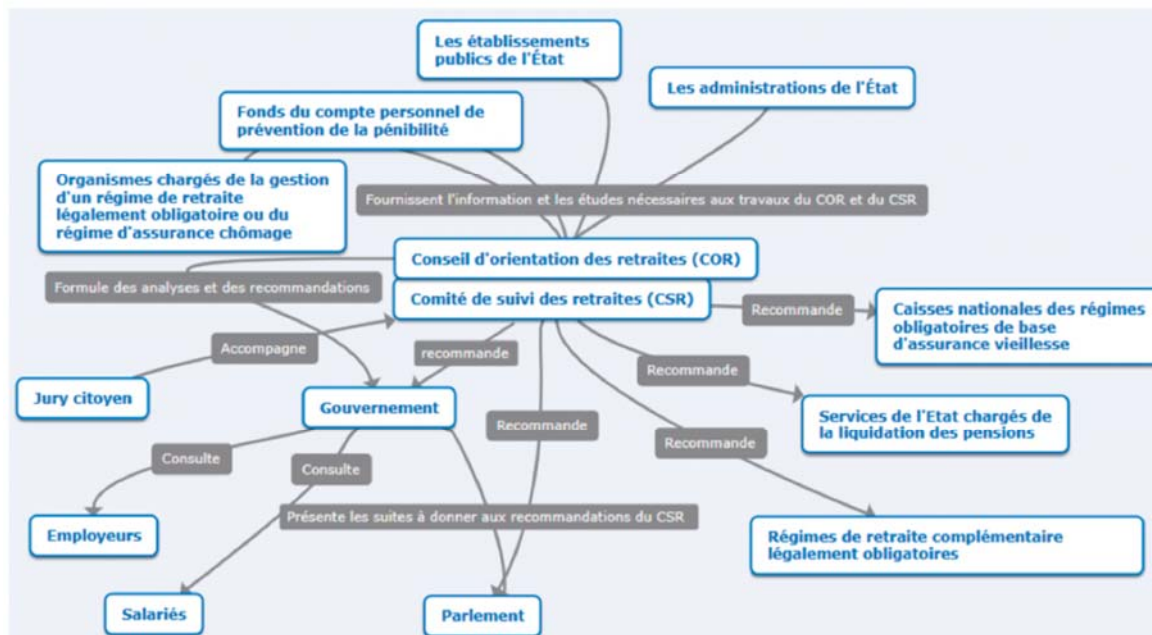
Figure 1. Un aperçu des régimes de retraite de base et complémentaires pour les salariés du secteur privé en France

	Retraite de base		Retraite complémentaire
	Salariés		
Salariés agricoles	MSA Mutualité Sociale Agricole (www.msa.fr)	+	ARRCO Retraite complémentaire des salariés (www.agirc-arrco.fr)
Salariés de l'industrie, du commerce et des services			+
Agents non titulaires de l'Etat et des collectivités publiques	L'ASSURANCE RETRAITE Régime général de la sécurité sociale (www.lassuranceretraite.fr)	+	AGIRC Retraite complémentaire des cadres (www.agirc-arrco.fr)
Personnel navigant de l'aéronautique civile		+	IRCANTEC (www.ircantec.fr)
Salariés relevant d'entreprises ou de professions à statut particulier		+	CRPN (www.crpn.fr)
	BANQUE DE FRANCE (www.bdfretraite.fr), RETRAITE DES MINES (www.retraitedesmines.fr), CNIÉG Gaz - Elec. (www.cnieg.fr), CRPCF (Comédie Française), CRPCEN Clercs et employés de notaires (www.crpcen.fr), ENIM Marins (www.enim.eu), CROPERA Caisse de retraites des personnels de l'Opéra national de Paris (www.caisse-de-retraite-opera-de-paris.fr), PORT AUTONOME DE STRASBOURG, CRP RATP (www.crpratp.fr), CPRPSNCF (www.cprpsncf.fr)		

Expertiza instituțională / coordonare și pilotaj în sistemul de pensii francez

Figure 2.

Les responsabilités institutionnelles des acteurs de la retraite en France



Source : LOI n° 2014-40 du 20 janvier 2014 garantissant l'avenir et la justice du système de retraites

Implicarea partenerilor sociali în Franța

Tableau 1.
L'implication des partenaires sociaux dans le système de retraite français

Partenaires sociaux / lieux de consultation ou de négociation	Retraités	Salariés / Syndicats	Employeurs / Patronat	Citoyens	Remarques
Conseil d'orientation des retraites (COR)	1 membre sur 40	10 représentants sur les 16 membres représentants des partenaires sociaux	6 représentants sur les 16 membres représentants des partenaires sociaux ²⁶		15 personnes siégeant au COR sont des parlementaires ou des représentants des administrations
Comité de suivi des retraites (CSR)				Un jury composé de 9 citoyennes et de 9 citoyens est consulté par les membres du CSR.	Les cinq membres (dont la présidente) proviennent de l'administration publique ou parapublique.
Réforme des retraites en cours	Une concertation avec les partenaires sociaux s'étend tout au long de l'année et porte sur des grands blocs thématiques			Une plateforme de participation citoyenne a été mise en ligne	
Gouvernement (dans les suites à donner aux recommandations du CSR)		Consultation auprès d'organisations représentatives des salariés	Consultation auprès d'organisations représentatives des employeurs		
Principales caisses de retraite des régimes de base et complémentaire des salariés (Cnav, Arrco + Agirc, Ircantec, CPRN, MSA)	Gouvernance partagée entre les trois parties au sein du conseil d'administration. Toutefois, la représentativité n'est pas toujours égale entre salariés/retraités et employeurs				

Source : Sources : <http://www.cor-retraites.fr/article269.html> (COR) (CSR)

<http://reforme-retraite.gouv.fr/la-reforme/article/methode-et-calendrier> (Réforme des retraites)

Code de la sécurité sociale, livre 1, titre 1, chapitre 4, section 6, article L 114-4 (Gouvernement)

L'Assurance-retraite, 2017 Missions et chiffres clés, 2018 (Cnav)

Les régimes complémentaires Agirc-Arrco, La gestion paritaire des régimes et des institutions de retraite complémentaire, 2010 (Arrco + Agirc)

<https://www.ircantec-retraites.fr/article/conseil-administration> (Ircantec)