

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

SISTEMELE DE PENSII - CONTINUAREA ACTIVITĂȚII DUPĂ PENSIONARE

ÎNTR-O SERIE DE STATE MEMBRE ALE UNIUNII EUROPENE

APRILIE 2021

Documentare și sinteză: Dan Alexandreanu - consilier parlamentar

Lucrările elaborate în cadrul Direcției studii și documentare legislativă sunt cu caracter documentar și nu reprezintă punctul de vedere al Camerei Deputaților.

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

1. CARACTERISTICI ALE SISTEMELOR DE PENSII

SPANIA

Modalitățile de pensionare sunt următoarele:

- *pensionarea obișnuită*: la vârsta legală de pensionare - 65 ani și 10 luni (2020);

Vârsta oficială de pensionare în Spania va crește treptat de la 65 la 67 de ani până în 2027, în medie, spaniolii se pensionează la 61,7 ani (bărbații la 62,1 și femeile la 61,3).

- *retragerea flexibilă*: după pensionare se poate combina primirea unei părți din pensie cu salariul corespunzător desfășurării unei activități cu fracțiuni de normă (reducându-vă întreaga zi de lucru cu un procent cuprins între 25% și 50%), cuantumul pensiei fiind, de asemenea, redus proporțional.

- *pensionare parțială*: dacă nu s-a atins vârsta legală de pensionare, se poate combina un contract de muncă cu jumătate de normă, cu primirea unei părți din pensia de stat. Această pensionare trebuie să fie legată de un contract de muncă, adică angajarea cu jumătate de normă a unui lucrător șomer. Dacă s-a atins deja vârsta legală de pensionare, nu este necesară semnarea unui contract de muncă.

Pensionarea obișnuită se poate solicita în momentul îndeplinirii condițiilor de vârstă și contribuție: 65 de ani și 37 de ani de contribuție sau 65 de ani și 10 luni pentru o perioadă mai scurtă de contribuție.

În situația pensionării obișnuite, cuantumul pensiei reprezintă 50% din baza de calcul, pentru contribuții de 15 ani. Procentul crește progresiv până la atingerea nivelului de 100%, care corespunde unei perioade de cotizare de 35 de ani și 6 luni. Există sume minime și maxime garantate (2.683,34 euro în 2020), indexate anual.

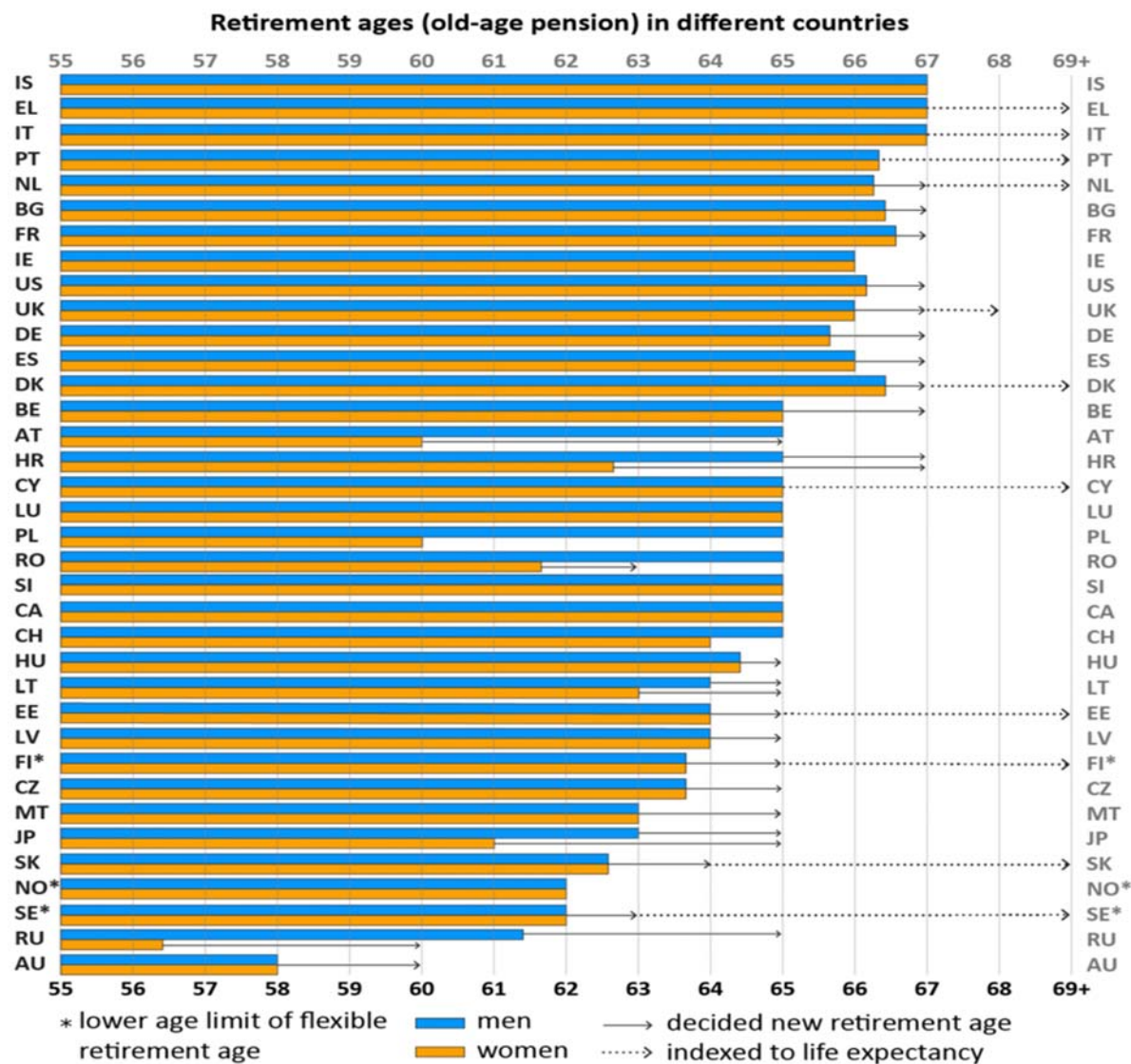
Pensionarea anticipată se poate solicita în anumite condiții, pentru o serie de activități stipulate de lege: minerit, industria aeronautică, căi ferate, artiști, pompieri, luptele cu tauri, membrii forțelor speciale. Toate aceste categorii beneficiază de coeficienți de reducere a vârstei de pensionare, dar aceasta nu poate fi mai mică de 52 de ani decât în situația în care starea de sănătate nu mai permite continuarea activității.

Retragerea flexibilă este concepută pentru pensionarii care doresc să revină la viața activă. Aceștia pot semna un nou contract de muncă, care poate fi cu normă întreagă sau cu jumătate de normă. O condiție importantă este aceea că angajatorul nu poate fi același cu cel anterior de dinaintea pensionării.

În cazul pensionării parțiale, lucrătorul care are vârsta legală de pensionare, continuă să lucreze, dar cu o reducere a programului de lucru între 25% și 50%. Persoana care continuă activitatea trebuie să îndeplinească toate cerințele pentru a obține o pensie contributivă, adică să aibă o perioadă minimă de cotizare de 15 ani.

În cazul pensionarului activ, care se pensionează la vârsta obișnuită și cu contribuțiile necesare pentru o pensie completă, acesta poate lucra cu normă întreagă sau cu jumătate de normă și să primească până la 50% din pensie pe durata contractului de muncă.

În cazul pensionării amânate, în cazul în care angajatul nu s-a pensionat efectiv, acesta nu poate să răscumpere planul de pensii pentru pensionare. Sunt necesare prevederi suplimentare pentru a se putea dispune de banii din planul de pensii dacă persoana respectivă continuă să lucreze după pensionare.



Vârsta de pensionare (2021)

Persoanele vârstnice care nu dispun de mijloace suficiente de trai au dreptul la o pensie non-contributivă, dacă sunt îndeplinite următoarele condiții:

- vârsta minimă: 65 de ani;
- au domiciliat în Spania pe o perioadă de minimum 10 ani, între vârsta de 16 ani și data depunerii cererii de pensionare, din care ultimii doi ani trebuie să fie precedenți acestei date;

- veniturile anuale nu trebuie să depășească 5.136,60 euro; sunt luate în calcul și veniturile anuale ale tuturor membrilor familiei.

Suplimentul la pensia minimă se acordă, după efectuarea testului de evaluare a veniturilor, beneficiarilor de pensii sociale/pensii contributive al căror quantum este sub cel al nivelului minim oficial¹.

Conform legii, funcționarii care beneficiază de *regim special* sunt:

- funcționarii publici din administrația de stat;
- personalul militar permanent și echivalent;
- funcționarii publici din cadrul Administrației de Justiție.

Retragerea la pensie a judecătorilor și magistraților este obligatorie la vârsta de 70 de ani. Cu toate acestea, ei pot solicita o prelungire a serviciului până la cel mult 72 de ani. De asemenea, se pot pensiona la împlinirea vârstei de 65 de ani, cu respectarea prevederilor legale privind pensionarea voluntară.

La fel ca în cazul miniștrilor, foștii deputați ai Parlamentului au dreptul de a primi o pensie de compensare după încetarea lor mandatului, care reprezintă 80% din retribuițiile totale primite în timpul activității, distribuite în maxim 24 plăți lunare.

Personalul militar profesionist din trupele de uscat și marină, care au cel puțin 18 ani de serviciu pot dobândi statutul de rezervist la împlinirea vârstei de 45 de ani. Personalul militar care la împlinirea vârstei de 45 de ani nu are încă 18 ani de serviciu, neavând posibilitatea de a-i atinge înainte de împlinirea vârstei de 47 de ani, își va putea extinde angajamentul până la atingerea perioadei minime. Ei vor primi o pensie în funcție de anii de serviciu.

La aceste categorii se adaugă minerii, personalul din aviație, pompieri, etc. Pentru personalul menționat, dreptul la pensie pentru limită de vârstă se obține după 15 ani de serviciu la stat.

Pensionarea anticipată este posibilă cu 4 ani înaintea vârstei de pensionare legale, dacă asiguratul are 33 de ani de cotizare și dacă acestuia i s-a desfășurat contractul de muncă, din motive neimputabile lui, căutând un loc de muncă timp de 6 luni. Pensionarea anticipată este posibilă și pentru cei din fostul sistem SOVI, începând cu vârsta de 60 ani, pentru cei care au lucrat în condiții grele, pentru cei cu incapacitate de muncă de peste 45% și care au vârsta minimă de 52 - 56 ani.

Conform prevederilor legale, o persoană poate obține pensia parțială la vârsta de 61 ani dacă a devenit șomer în urma unei disponibilizări sau prin încheierea unui contract de muncă pe perioadă determinată.

Noua reformă a vizat, în special, pensionarea anticipată, fiind luate 3 măsuri principale: a fost ridicată vârsta minimă de pensionare anticipată; a fost crescut coeficientul de penalizare, 2% pe trimestru; a fost dublat nivelul minim de cotizare, la 33 ani, față de 15 ani anterior².

¹ Ministry of Employment and Social Security, Complements to Minimums, sursa: http://www.seg-social.es/Internet_6/Pensionistas/Revalorizacion/Complementosaminimos/index.htm

² http://www.cleiss.fr/docs/regimes/regime_espagne_salaries.html#vieillesse

FRANȚA

Valoarea pensiei este determinată de trei factori:

- salariul de bază sau câștigurile medii anuale (SAM): câștigurile medii anuale sunt câștigurile brute pentru care au fost plătite contribuțiile. SAM se calculează pe baza a 25 de ani cu cele mai bune câștiguri ale asiguratului;

- rată de plată: rata maximă de 50% este redusă cu un procent stabilit de diferența dintre numărul de trimestre lucrate și numărul de trimestre necesare pentru a primi rata maximă, având în vedere vârsta persoanei și perioada totală de asigurare. Se folosește calculul cel mai avantajos pentru angajat. Rata minimă este de 37,5%.

- durata totală a asigurării, inclusiv perioadele creditate ca perioade de asigurare, este utilizată pentru a determina rata de plată a pensiilor achitate între vârsta legală minimă de pensionare și vârsta la care se obține dreptul la o pensie completă (între 62 și 67 de ani pentru persoanele născute după 1 ianuarie 1955). Rata completă de 50% se plătește persoanelor fizice care au o perioadă totală de asigurare cuprinsă între 166 și 172 trimestre (în funcție de anul nașterii), cu vârsta peste 67 de ani (pentru persoanele născute după 1955) sau aparținând unor categorii specifice (persoane cu un grad de invaliditate permanentă de cel puțin 50%, mame, sau veterani de război).

Perioada totală de asigurare, care este utilizată pentru a determina procentul la care va fi plătită pensia, include atât perioadele de contribuții plătite diferitelor scheme de bază (conform Codului francez de securitate socială), cât și perioadele de încetare a muncii în caz de boală, maternitate, dizabilitate, accidente de muncă, serviciu militar, șomaj etc.

Persoanele care doresc să iasă la pensie, dar nu au perioada de asigurare eligibilă pentru o pensie completă vor fi penalizate cu 0,625 pentru fiecare trimestru lipsă.

Persoanele care au acumulat durata necesară de asigurare pentru o pensie completă la vârsta legală și care continuă să lucreze se califică pentru o creștere a pensiei. Ratele aplicabile diferă în funcție de momentul în care au fost acumulate perioadele de muncă. Pentru trimestrele finalizate după 1 ianuarie 2009, rata de creștere este de 1,25% pentru fiecare trimestru suplimentar.

Vârsta legală pentru a solicita o pensie de stat este stabilită la 62 de ani pentru persoanele născute după anul 1955. Nu se cere obligatoriu depunerea cererii de pensionare când se atinge vârsta legală. Dacă se continuă activitatea după împlinirea acestei vârste și dincolo de durata asigurării necesare pentru a obține plata pensiei la rata sa maximă, ținând cont de anul nașterii, se obține o creștere a pensiei.

Pensia de bază este completată de un sistem de pensii suplimentare, obligatoriu, care se calculează în puncte. În fiecare an, suma contribuțiilor plătite în funcție de un salariu sau venit de referință este convertită în puncte. Pensia primită depinde de numărul de puncte și de vârsta de pensionare. În acest sistem, cuantumul pensiei este proporțional cu venitul profesional pe întreaga carieră și nu doar cu cei mai buni 25 de ani, așa cum este cazul în schema de bază. Vârsta legală de pensionare este aceeași ca în schema de bază.

Pentru salariații născuți după 1956 - dacă o pensie este plătită imediat ce sunt îndeplinite condițiile pentru stabilirea ratei integrale a schemei de bază, se aplică o reducere temporară a cuantumului pensiei suplimentare (-10% timp de trei ani până la împlinirea vârstei de 67 de ani). Această reducere (coeficientul de solidaritate) nu este reportată la pensiile care sunt scutite de CSG și este de doar 5% pentru cei care nu primesc rata completă. În anumite condiții, pensionarii cu dizabilități sau îngrijitorii lor pot fi, de asemenea, scutiți de plată. Salariații care aleg să amâne plata pensiei pentru un an nu vor fi afectați de reducerea temporară.

Valoarea anuală a punctului pentru pensia suplimentară, la 1 ianuarie 2020, este de 1,2714 euro.

Valoarea pensiei poate fi majorată atunci când beneficiarul are sau a avut copii. Se aplică o creștere de 5% pentru fiecare copil aflat în întreținere cu vârsta sub 18 ani sau 25 de ani dacă este student, ucenic sau șomer (s-a renunțat la cerința de vârstă pentru copiii a căror dizabilitate a apărut înainte de vârsta de 21 de ani); o creștere de 10% pentru trei sau mai mulți copii aflați în întreținere.

Conform Codului securității sociale și Codului muncii, pensia anticipată, fără aplicarea penalităților, se acordă celor care au început să lucreze înainte de vârsta de 18 ani, celor cu carieră îndelungată, persoanelor cu handicap de peste 60%, celor care au desfășurat activitatea în condiții dificile, care au suferit accidente de muncă sau au dobândit boli profesionale, care au redus capacitatea de muncă cu peste 20%³.

Codul pensiilor civile și militare⁴, prevede că pensia este o alocație personală care se acordă funcționarilor civili și militari iar, după decesul lor, celor desemnați prin decizii legale, în raport cu remunerația acordată pentru serviciile pe care le-au îndeplinit până la încetarea funcțiilor lor. Prevederile se aplică celor care se află sub incidența Legii nr. 83-634 din 13 iulie 1983 referitoare la drepturile și obligațiile funcționarilor și Legii nr. 84-16 din 11 ianuarie 1984 referitoare la funcția publică de stat, cu modificările ulterioare. Potrivit Legii nr. 2014-40, durata serviciilor și bonificațiilor admisibile este exprimabilă în trimestre, iar numărul trimestrelor necesare pentru a obține procentajul maxim pentru pensia civilă sau militară este de 160 trimestre. Coeficientul de penalizare a celor care solicită pensionarea înainte de vârsta de 65 ani, cu număr minim de trimestre de cotizare, este de 1,25% pe trimestru cu o limită de 20 trimestre plată cotizării.

Personalul civil din forțele armate precum și cel militar, care are 15 ani de serviciu efectiv, beneficiază de dreptul la pensie. Vârsta necesară pensionării depinde de statutul militarului în cauză. Astfel, un ofițer poate opta pentru pensie la împlinirea a 25 de ani de serviciu sau după ce împlinește vârsta prevăzută de statutul corpului din care face parte sau ca urmare a unei infirmități. Poate, de asemenea, să opteze pentru pensie dacă este părintele a trei copii în viață sau decedați ca urmare a unor condiții de război sau a unui copil care are o invaliditate de cel puțin 80% în condițiile în care și-a întrerupt activitatea pe o perioadă de cel puțin două luni. În general, nu se poate opta pentru pensie înainte de împlinirea vârstei de 50 de ani. Militarii cu grade inferioare pot

³ http://www.cleiss.fr/docs/regimes/regime_france3.html

⁴ <http://www.legifrance.gouv.fr/affichCode.do?cidTexte=LEGITEXT000006070302>

solicita dreptul de pensie după 15 ani de serviciu sau când ating limita de vârstă sau limita de ani de serviciu sau ca urmare a unei invalidități. Nivelul maxim al pensiei reprezintă 75% din solda brută efectivă pe ultimele 6 luni.

Potrivit Codului aviației civile, pensia pentru limită de vârstă se acordă asiguraților care îndeplinesc, cumulativ, la data pensionării, condițiile privind vârsta standard de pensionare și stagiul minim de cotizare impus de normele sistemului public de pensii. Vârsta standard de pensionare este de 60 de ani. Angajații din aviația civilă au posibilitatea de a se pensiona anticipat, în condiții speciale (stagiul minim de cotizare, stare precară de sănătate, condiții grele de lucru), începând cu vârsta de 55 de ani.

Cu toate acestea, potrivit Anexei 1 a Convenției internaționale a aviației civile, Franța permite piloților desfășurarea de curse pe liniile comerciale internaționale, în condițiile în care comandantul navei are vârsta cuprinsă între 60 și 65 de ani, iar secundul are mai puțin de 60 de ani.

SUEDIA

Există două sisteme de pensii care oferă protecție la vârste înaintate: o pensie în funcție de venit și o pensie garantată.

Pensia garantată are legătură doar cu reședința în Suedia și, astfel, nu face distincția între salariați și persoane care desfășoară activități independente. Aceasta asigură o pensie minimă pentru persoanele care nu au o vechime corespunzătoare pentru a beneficia de o pensie adecvată în funcție de venit⁵.

Pensia în funcție de venit este un regim de asigurare suplimentară separată, bazată pe activități lucrative. Este disponibilă atât pentru salariați, cât și pentru persoane care desfășoară activități independente. Pensia în funcție de venit se calculează în funcție de veniturile realizate pe parcursul vieții. Contribuția este de 18,5% din venitul anual de bază. Sistemul de pensii în funcție de venit include prestații finanțate în baza unui regim cu plata pe parcurs (pensia pentru limita de vârstă în funcție de venit și pensia suplimentară în funcție de venit) și un regim finanțat cu conturi individuale (pensia din rezerve de prime).

În principiu, toate veniturile impozabile se iau în calcul pentru drepturile la pensie. Acestea includ toate veniturile din salarii, activități independente și prestații de securitate socială (alocația de boală în funcție de venit, prestația de boală, prestația de șomaj etc).

Pe lângă venitul propriu-zis, există și alți factori care poartă drepturi la pensie, ele calculându-se în baza unui venit ipotetic. Aceste sume sunt luate în calcul pentru:

- părinții copiilor cu vârste mici;
- persoanele care efectuează serviciul militar obligatoriu;
- persoanele care urmează o formă de învățământ post-secundar la zi și care beneficiază de o alocație de studii;

⁵ <http://secure.pensionsmyndigheten.se/>

- persoanele care primesc o alocație de invaliditate sau de boală, în funcție de venit.

Toate persoanele care au lucrat în Suedia și au dobândit drepturi de pensie au dreptul la o pensie în funcție de venit, indiferent de locul de reședință.

Nu există noțiunea de pensie specială, ci de pensie națională. În plus față de pensia națională pentru limită de vârstă, majoritatea celor care lucrează în Suedia (aproximativ 90% dintre aceste persoane) primesc pensii ocupaționale de la angajator, care sunt reglementate prin acorduri colective între aceștia și sindicate. Aceasta înseamnă că salariatul va primi un procent din salariul său ca pensie. În unele cazuri, pensiile ocupaționale sunt acorduri directe între angajatori și salariat. Aceasta înseamnă că există o mare varietate de diferite sisteme de pensii ocupaționale.

Pensia ocupațională se calculează în funcție de salariul primit de la angajator și de vechimea în muncă. Aceasta reprezintă aproximativ 22% (în medie) din pensia totală a salariatului și reprezintă un supliment important la pensia națională.

Vârsta minimă de pensionare în Suedia este de 62 de ani, cea maximă fiind, teoretic, de 68 de ani, angajatul având dreptul să muncească până la vârsta maximă dacă dorește. În conformitate cu normele actuale, lucrătorii suedezi cu vârsta de 67 de ani și mai tineri au dreptul să rămână angajați și nu pot fi concediați fără motiv, în timp ce persoanele cu vârsta de peste 68 de ani nu au prioritate față de ceilalți angajați pe baza vechimii și pot să fie rugați să se retragă.

Partenerii sociali discută în privința vârstei de pensionare. Aceasta ar putea fi crescută de la 68 la 69 de ani în anul 2023. Vârsta minimă ar putea să crească de la 62 la 63 de ani în 2023 și de la 63 la 64 de ani în 2026.

Inclusiv personalul militar este acoperit de Acordul privind pensiile ocupaționale PA 03. Acordul include pensia pentru limită de vârstă, pensia de urmaș și pensia de invaliditate. Vârsta normală de pensionare conform PA 03 este de 65 de ani. Vârsta de pensionare pentru piloți este de 55 de ani. Alți ofițeri se pot pensiona la vârsta de 61 de ani. Soldații sunt angajați cu durată limitată și, prin urmare, nu au o vârstă de pensionare.

Pensia garantată este o sumă forfetară finanțată de la bugetul statului, care se indexează în funcție de evoluția prețurilor. Aceasta se calculează pe baza unui multiplu al sumei de bază care se utilizează pentru calcularea pensiilor. Astfel:

- pentru persoanele vârstnice care nu au nicio pensie, valoarea pensiei garantate reprezintă de 2,13 ori suma bazei de preț - sumă stabilită oficial pentru calcularea pensiilor pentru un pensionar singur și de 1,90 ori suma bazei de preț pentru un pensionar căsătorit;

- pentru persoanele vârstnice care au venituri din pensie, dacă venitul din pensie reprezintă de 1,26 ori suma bazei de preț (sau mai puțin) pentru o persoană singură și de 1,14 ori suma bazei de preț pentru o persoană căsătorită, pensia garantată se reduce proporțional.

Practic, pensia publică are la bază venitul pensionabil. Majoritatea salariaților primesc, de asemenea, o pensie profesională de la angajatorul lor, iar în plus se poate beneficia de o pensiune privată opțională.

Există o limită a veniturilor pensionabile utilizate pentru calcularea pensiei publice aferente venitului. Limita este de 501.000 SEK (de 7,5 ori valoarea venitului de bază).

Venitul pensionabil se calculează în funcție de venitul pentru care s-au achitat contribuțiile. În fiecare an, 18,5% din venitul pensionabil este alocat pensiei naționale, 16% pentru pensia de venit, iar restul de 2,5% se alocă pensiei premium, implementată din 1995.

Dacă pensionarul a avut un venit mic pensionabil, acesta poate primi o pensie de garanție, finanțată de stat, ca o completare la pensia de venit. La calcularea pensiei de garanție, se iau în considerare timpul de ședere în Suedia și mărimea pensiei bazate pe venit. Dacă persoana respectivă nu a locuit în Suedia 40 de ani, pensia de garanție se reduce cu 1/40 pentru fiecare an lipsă. Pensia de garanție se acordă din luna în care persoana respectivă împlinește 68 de ani.

Aproximativ 90% din angajații Suediei primesc o pensie profesională prin angajatorul lor. Majoritatea se încadrează în unul dintre cele patru contracte principale de pensii ocupaționale. În general, pensia profesională reprezintă 25-35% din pensia totală. Nu există o limită inferioară sau superioară pentru valoarea pensiei ocupaționale.

BELGIA

În Belgia, vârsta legală a pensiei este stabilită la:

- 65 de ani pentru cei care se pensionează la 31 ianuarie 2025 sau înainte;
- 66 de ani pentru cei care se pensionează între 1 februarie 2025 și 31 ianuarie 2030 inclusiv;
- 67 de ani pentru cei care se pensionează la 1 februarie 2030 sau după acea dată.

Cu toate acestea, toate persoanele pot primi o pensie anticipată, dacă sunt îndeplinite anumite condiții de vârstă și carieră. Începând cu 1 ianuarie 2019, solicitanții trebuie să aibă cel puțin 63 de ani și 42 de ani vechime. Există excepții pentru cariere lungi, pensia putând fi obținută la 60 de ani pentru cei cu 44 de ani de cotizatii și 61 de ani pentru cei cu 43 de ani de muncă.

În funcție de profesie, există 3 regimuri de pensii în vigoare:

- pentru angajați, valoarea pensiei este calculată pe baza a trei parametri: durata carierei profesionale, remunerația primită pe parcursul carierei și circumstanțele familiale.
- pentru lucrătorii independenți, parametrii care intră în joc sunt identici cu cei utilizați în regimul pentru lucrătorii salariați (carieră, remunerație și circumstanțe familiale).
- pentru funcționarii publici, regimul de pensii este diferit de cel pentru alți angajați. Câștigurile obținute pe parcursul carierei nu sunt luate în considerare, dar se

folosește un salariu de referință care corespunde cu media salariului din ultimii 10 ani pentru funcționarul public care nu avea 50 de ani la 1 ianuarie 2012.

Pensia pentru angajați este calculată în funcție de durata asigurării, câștigurile pentru care au fost plătite contribuții (în limita plafonului) și circumstanțele familiale ale pensionarului. Se bazează pe următoarele formule:

- pentru limită de vârstă

$$P = 75\% \text{ sau } 60\% * S \text{ (salariul de referință)}$$

$$S = \sum_{t=1}^n \frac{1}{45} * \text{salariul în } t \text{ până la plafon} * \frac{\text{indexul prețurilor de consum în } n}{\text{indexul prețurilor de consum în } t}$$

- nivelul pensiei este de 75% din salariul de referință pentru capul familiei cu un soț dependent;

- nivelul pensiei este de 60% din salariul de referință pentru o persoană singură.

- pentru persoanele care desfășoară activități independente

$$P = 75\% \text{ sau } 60\% * S \text{ (salariul de referință)}$$

$$S = \sum_{t=1}^n \frac{1}{45} * \text{venit} * \frac{\text{indexul prețurilor de consum în } n}{\text{indexul prețurilor de consum în } t} * \text{coeficient corecție}$$

Alte beneficii, legate de pensii, pot fi acordate persoanelor în vârstă:

- indemnizația pentru utilități acordată minerilor pensionari (33,02 euro/an) - se acordă pentru fiecare an de muncă finalizat în mină, cu maximum 30 de ani vechime (maxim 990,60 euro);

- o indemnizație de vacanță și o indemnizație suplimentară de vacanță - indemnizația de vacanță se acordă anual beneficiarilor unei pensii pentru limită de vârstă. Alocația este o sumă forfetară și depinde de tipul de pensie.

În cazul în care se dorește continuarea activității, se poate lucra pentru același angajator, dar trebuie încheiat un alt contract cu normă parțială de muncă.

Se poate cumula pensia cu salariul în mod nelimitat dacă:

- pensionarul care lucrează are peste 65 de ani și primește o pensie personală de stat;
- are 45 de ani de contribuții sociale.

În toate celelalte cazuri cuantumul cumulat trebuie să rămână sub plafoanele fixe: 29.850 euro/an pentru angajat, pensionat înainte de împlinirea vârstei de 65 de ani, respectiv 23.880 euro/an pentru cei cu activități independente.

Există regimuri speciale pentru anumiți salariați: mineri, lucrători în marină, personalul navigant din aviația civilă.

Potrivit prevederilor Decretului regal privind pensionarea personalului navigant din aviația civilă, cu modificările ulterioare, vârsta de pensionare a piloților este de 55 de ani, iar pentru celelalte categorii de angajați, de 65 de ani. Pensionarea se poate face anticipat, indiferent de vârstă, dacă se atinge o vechime de 30 de ani pentru piloți și de 34 de ani pentru celelalte profesii.

Sistemul de pensii militare diferă de sistemul general de pensii civile în ceea ce privește vârsta și calculul pensiei. Legea stabilește limita de vârstă la 56 de ani pentru întreg personalul militar, doar anumite grade având o limită de vârstă mai ridicată. Există o serie de dispoziții care permit pensionarea anticipată a personalului militar, înainte de împlinirea vârstei de 56 de ani, precum și condiții specifice care permit prelungirea carierei. Pensia militară pentru limită de vârstă se calculează pe baza salariului de referință, media ultimilor zece ani de carieră.

Planurile de pensii ocupaționale sunt supuse unui regim fiscal și de securitate socială foarte favorabil, comparativ cu salariile. Contribuțiile la acest sistem de pensii sunt supuse unui impozit special de asigurări sociale de 8,86% și a unui impozit pe asigurare de 4,4%, existând o contribuție suplimentară de 3% pentru pensiile mari.

Pentru stabilirea pensiei, dacă aceasta este luată ca o sumă forfetară sau de capital, contribuția de securitate socială a angajatului reprezintă o rată maximă de 5,55%, iar rata normală de impozitare este de 16,5%, procent redus la 10% dacă angajatul a rămas efectiv activ profesional până la pensionare la 65 de ani sau a avut o carieră profesională completă de 45 de ani.

Contribuțiile la pensie sunt deductibile pentru angajatori dacă rămân în limita de 80%, ceea ce înseamnă că trebuie să finanțeze o pensie agregată (legală și profesională) care să nu depășească 80% din ultimul salariu al angajatului.

Drepturile la pensie se acumulează pe un salariu brut de până la 58.446,94 euro (în 2019). Salariul peste această sumă nu deschide niciun drept la o pensie.

Există un sistem de pensii de stat diferit pentru lucrătorii independenți și un sistem special pentru funcționarii publici. Regula este că o pensie este egală cu 75% (pentru o pensie familială) sau 60% (pentru o pensie unică) din salariu (până la plafonul de mai sus) înmulțit cu anii de serviciu și împărțit la 45.

Angajatorii nu au nicio obligație de a stabili scheme suplimentare pentru angajați, dar dacă aleg să facă acest lucru, li se aplică o serie de restricții. Belgia are legi anti-discriminare foarte stricte care se aplică condițiilor de aderare la aceste fonduri și tuturor celorlalte caracteristici ale planurilor de pensii ocupaționale. Orice distincție făcută într-un plan de pensii ocupaționale trebuie să fie obiectivă, rezonabilă și proporțională. Legea din 5 mai 2014 a eliminat treptat distincțiile dintre angajații cu guler albastru și cei cu guler alb. Angajații trebuie să fie afiliați imediat la angajare și să rămână afiliați la planul de pensii atâta timp cât rămân în serviciul angajatorului și până la data pensionării. Lucrătorii cu fracțiune de normă au dreptul la participare proporțională la planuri.

FINLANDA

Finlanda are două sisteme de pensii: regimul de pensii obligatorii în funcție de venit și regimul de pensii naționale (inclusiv pensia garantată).

Regimul de pensii în funcție de venit asigură pensii în funcție de venit și pe bază de asigurări, în timp ce regimul de pensii naționale acordă pensia minimă pe baza reședinței. Aceste două pensii formează pensia obligatorie totală. Cele două sunt integrate, iar când pensia obligatorie în funcție de venit depășește o anumită limită, nu se plătește pensie națională sau pensie garantată⁶.

Persoanele cu vârsta peste 65 de ani au dreptul la pensie națională pentru limită de vârstă și pensie garantată. Atât în baza regimului în funcție de venit, cât și în baza regimului național, beneficiarii pot solicita plata anticipată în orice moment, după împlinirea vârstei de 62 de ani, caz în care cuantumul pensiei este redus cu 0,6% sau, respectiv, 0,4% pentru fiecare lună între pensionarea efectivă și vârsta legală de pensionare. Plata pensiei pentru limită de vârstă poate fi, de asemenea, amânată după vârsta normală, caz în care, pensia plătită în final crește proporțional⁷.

În prezent, vârsta de pensionare este de 65 de ani și va crește cu 3 luni/an până în anul 2027. După aceea, vârsta de pensionare va fi legată de speranța de viață.

O cerință pentru solicitarea pensiei naționale este ca solicitantul să locuiască în Finlanda timp de cel puțin trei ani după împlinirea vârstei de 16 ani. Timpul de asigurare acumulat în alte țări UE / SEE poate fi luat în considerare pentru îndeplinirea cerinței legate de perioada de ședere, atâta timp cât cel puțin un an din perioada necesară a fost petrecut în Finlanda.

Valoarea pensiei depinde de starea familială, și de alte venituri.

O pensie garantată este o pensie minimă care protejează venitul celor care au împlinit 65 de ani (sau 63 pentru cei care solicită pensie pentru limită de vârstă) și care primesc doar o pensie mică. Se plătește doar persoanelor care locuiesc în Finlanda. Dacă alte venituri din pensii rămân sub nivelul minim, suma rămasă va fi plătită ca pensie garantată.

Vârsta de pensionare profesională (pensia pentru limită de vârstă) se aplică pentru anumite profesii de stat. Acest lucru permite celor care lucrează în anumite locuri de muncă să se pensioneze înainte de vârsta standard de pensionare. Vârstele de pensionare mai mici decât vârsta generală de pensionare se aplică doar personalului din armată și grănicerilor. Suma pensiei de stat este afectată de durata angajării, de câștiguri obținute și de formula de calcul. O pensie poate fi calculată pe baza câștigurilor obținute între 18 și 68 de ani. Rata calculului se corelează cu vârsta: o pensie poate fi calculată pe baza veniturilor anuale cu o rată de 1,5% între vârsta de 18 și 52 de ani, cu o rată de 1,9% între vârsta de 53 și 62 de ani și cu o rată de 4,5% începând de la vârsta de 63 de ani. Totuși, pentru beneficiarii născuți înainte de anul 1949 se poate

⁶ http://www.kela.fi/documents/10180/578772/Pensions_and_retirement_brochure.pdf/4a0e0443-4d90-4b07-83dd-18639eb435f5

⁷ Centrul finlandez pentru pensii – Eläketurvakeskus, ETK, sursa: <http://www.etk.fi/>

calcula o pensie până la vârsta de 60 de ani cu o rată de 2% din câștigurile anuale. Pensia poate fi, de asemenea, recalculată ulterior.

Decretul guvernamental privind administrarea poliției prevede că vârsta de pensionare pentru toate nivelurile de ofițeri din poliție este de 60 de ani. Pe baza aceluiași decret pentru ofițerii comandanți - polițiști de nivel înalt care conduc Biroul Național de Investigații, Poliția Națională, Serviciul de Informații de Securitate, Colegiul de Poliție sau unul dintre Departamentele Locale de Poliție, se pot pensiona la 63 de ani. Datorită hotărârilor Curții Administrative Supreme și ale Tribunalului administrativ privind discriminarea pe motive de vârstă, toți polițiștii pot rămâne în activitate până la vârsta de 68 de ani.

Potrivit legii, atât pentru personalul navigant, cât și pentru controlorii de zbor, vârsta de pensionare este de 65 de ani, în anumite condiții existând posibilitatea de pensionare anticipată, de la vârsta de 55 de ani. Dintre aceste categorii se pot menționa polițiștii, personalul din penitenciare, profesorii universitari, angajații din structurile de apărare și grănicerii.

După pensionare se poate continua activitatea la același angajator, doar cu normă parțială sau cu încheierea unui contract pe durată determinată.

ITALIA

Vârsta de pensionare este de 67 de ani, atât pentru bărbați, cât și pentru femei.

Condiția acordării pensiei este de a avea cel puțin 20 ani de plată a contribuțiilor de asigurare⁸. În perioada cuprinsă între 62 și 70 de ani, vârsta de pensionare va fi calculată flexibil, prin aplicarea unor coeficienți de transformare a capitalului contributiv acumulat.

Din anul 2014, persoanele care au dorit să iasă la pensie: înainte de 60 ani, femeile și înainte de 62 ani bărbații, au putut să o facă anticipat, dacă au avut 42,5 ani de cotizare, iar femeile dacă au cotizat 41,5 ani, pierzând 1% pentru fiecare trimestru lipsă.

Legislația specială se aplică personalului militar. Condiții de acordare:

- 67 de ani în 2019, sub rezerva limitelor speciale de vârstă stabilite pentru gradele superioare;
- pensia pentru limită de vârstă, 58 de ani și 2 luni;
- minim 20 de ani de contribuții.

Pentru ofițeri există diferite vârste de pensionare în funcție de tipul de activitate desfășurat și de grad. În plus, există scutiri pentru carierele specifice și sectoarele de activitate respective, astfel încât un angajat poate atinge vârsta de pensionare la 53 de ani, cu o pensie de 80% din venitul realizat.

Legislația comună îi cuprinde pe judecători:

⁸ <http://www.inps.it/portale/default.aspx?slID=%3b0%3b7725%3b7661%3b&lastMenu=7661&iMenu=1&p3=2&bi=22&link=La%20riforma%20delle%20pensioni>
http://www.cleiss.fr/docs/regimes/regime_italie.html#d

- 70 de ani pensionarea obligatorie;
- minim 20 de ani de contribuții.

Diplomați:

- 65 de ani vârsta de pensionare;
- pensia pentru limită de vârstă timpurie 63 de ani, cu condiția ca persoana respectivă să aibă 20 de ani de contribuții.

Medici:

- 68 de ani, este posibil să se amâne pensionarea până la sfârșitul vârstei de 70 de ani;
- 65 de ani, posibilitate de pensionare (persoane născute după anul 1951) cu 20 de ani contribuție;
- pensie pentru limită de vârstă de la 62 ani, 30 de ani de vechime și 35 de ani de contribuție;
- pensionarea la orice vârstă, cu 42 de ani de contribuție.

Potrivit prevederilor contractului colectiv de muncă, vârsta de pensionare a controlorilor de trafic este de 60 de ani. Pensionarea anticipată se poate solicita la vârsta 55 de ani, pensia fiind redusă cu 3% pentru fiecare an solicitat anticipat.

Codul de navigație⁹ și Legea 84/1996 conțin prevederi privind pensionarea personalului navigant. Vârsta standard de pensionare este de 60 de ani, dacă licența de pilot a fost obținută după anul 1977. Activitatea poate fi continuată la cerere până la vârsta de 65 de ani, doar dacă licența de pilot a fost obținută anterior anului 1977.

Contribuțiile la sistemul de pensii de stat sunt obligatorii și se ridică la aproximativ 33% din salariul brut al angajatului. Pensia de stat este tratată ca venit din muncă și, prin urmare, este supusă aceluiași tip de impozitare progresivă. Angajații pot deduce, în scopuri fiscale, contribuțiile plătite de ei și de angajatorii lor până la o limită de 5.164,57 euro. Un angajat poate alege să depășească această limită. În cazul contribuțiilor la un sistem de pensii private, contribuția suplimentară trebuie să facă parte dintr-un plan mai larg de bunăstare a companiei, format în temeiul unui contract colectiv de întreprindere. Randamentele fondurilor de pensii sunt, în general, supuse unei cote reduse de impozitare, care în prezent este de 15%.

Pensia unei persoane este determinată de suma contribuțiilor individuale și de valorificarea acesteia la rata de modificare a produsului național brut. Pentru o persoană care a început să plătească contribuțiile de asigurări sociale înainte de data de 31 decembrie 1995, nu se datorează nicio pensie de pensionare anticipată până când acesta nu atinge durata minimă a stagiului de cotizare (care este în prezent 41 de ani și 10 luni pentru femei și 42 de ani și 10 luni pentru bărbați).

Pe de altă parte, legea recompensează angajații care își amână pensionarea și continuă să lucreze până la vârsta de 70 de ani, indiferent dacă îndeplinesc sau nu cerințele minime. Ca urmare, li se va acorda o sumă mai mare de beneficii. În plus, legea limitează puterea angajatorului de a concedia angajații care nu au atins încă vârstele de pensionare.

⁹ <http://www.fog.it/legislaz/cn-indice.htm>

Principalele tipuri de pensii private și planuri de pensii care sunt furnizate unei baze largi de angajați sunt fondurile de pensii închise și fondurile de pensii deschise.

Fondurile de pensii închise (al doilea pilon) sunt înființate prin contracte de negociere colectivă (ACB), inclusiv cele semnate la nivel de companie, și sunt sponsorizate de sindicate ca asociații în beneficiul unui anumit grup de angajați. Exemple de fonduri închise includ: - fondul de pensii Cometa, înființat în cadrul ACB național pentru angajații din industria prelucrării metalelor și a instalațiilor de instalații și sectoarele conexe; - fondul de pensii Fonchim, care este înființat în cadrul ACB național pentru angajații din industria chimică și farmaceutică.

GERMANIA

În Germania, pensia pentru limită de vârstă se bazează pe trei sisteme: pensia legală pentru limită de vârstă, sistemele de pensii ocupaționale și planurile private de economii pentru pensii. Pentru pensia legală, baza legală este Codul de securitate socială cap. VI.

Pentru schemele de pensii ocupaționale, Legea privind pensiile societății (BetrAVG) este principalul cadru legal relevant. BetrAVG, printre altele, pune în aplicare Directiva 2014/50/UE. BetrAVG constituie baza legală pentru drepturile și obligațiile angajatorilor și ale angajaților legate de sistemele de pensii ocupaționale.

Pensia de stat se calculează pe baza contribuției individuale a unui angajat de-a lungul vieții sale profesionale, precum și a unui factor demografic. Cele mai relevante criterii sunt valoarea totală a plăților de contribuție și lunile de contribuție. Contribuțiile sunt calculate pe baza remunerației angajatului. Cu toate acestea, există un plafon de evaluare a contribuției care, în anul 2020, este de 6.900 euro/lună pentru landurile din vest și de 6.450 euro/lună pentru cele din est.

Limita de vârstă pentru sistemul de pensii de stat este de 65 de ani și 9 luni (2021). Ea va fi mărită la 67 de ani până în anul 2031.

Pensia de stat este concepută pentru a oferi un anumit nivel de venit de înlocuire lucrătorilor care au desfășurat o activitate continuă până la vârsta de pensionare. Nivelul exact al pensiei depinde de contribuțiile plătite pe durata vieții profesionale a pensionarului. În prezent, beneficiile medii depășesc în continuare minimul legal. Legiuitorul a stabilit un nivel minim de protecție legal obligatoriu de 48% până în anul 2025. Se așteaptă ca acest minim să scadă la 44,9% până în 2032 din cauza evoluțiilor demografice.

În ceea ce privește pensiile ocupaționale, până la 1 ianuarie 2018, Legea privind pensiile societății prevedea doar cinci modalități de implementare a planurilor de pensii ocupaționale în conformitate cu legislația germană, după cum urmează:

- promisiune directă de pensie - o promisiune a angajatorului de a plăti direct salariului pensii ocupaționale din profiturile viitoare (sistem nefinanțat);
- asigurare directă - angajatorul încheie o asigurare de viață angajatului și îi promite acestuia (sau supraviețuitorilor acestuia) plata prestațiilor datorate în temeiul contractului de asigurare;

- fond de pensii pentru personal - angajatorul promite plăți dintr-un fond de pensii pentru personal (de obicei administrat de o companie de asigurări de viață). În acest caz, contribuțiile sunt plătite la fondul de pensii al personalului, care va plăti beneficiile angajaților odată ce acestea vor deveni scadente;

- fond de pensii - funcționează similar cu un fond de pensii pentru personal. Cu toate acestea, fondul de pensii a redus limitele de reglementare în ceea ce privește investiția capitalului de finanțare;

- fond de sprijin - funcționează, de asemenea, în mod similar cu un fond de pensii pentru personal. Cu toate acestea, aceasta exclude nominal o cerere directă de plată a pensiilor pentru fiecare angajat.

De la 1 ianuarie 2019, Legea privind pensiile societății a prevăzut, de asemenea, o serie de reguli pentru sistemele cu contribuții definite, în plus față de cele enumerate mai sus. Modalitățile de implementare descrise la punctele (2) - (5) sunt denumite modalități indirecte de implementare, deoarece implică întotdeauna o terță parte ca instrument de implementare sau de finanțare, în timp ce promisiunea directă de pensie este de obicei finanțată prin câștigurile viitoare ale angajatorului. Principalele diferențe dintre cele patru modalități indirecte de implementare se referă la forma juridică a instrumentului de implementare/finanțare, dispozițiile de reglementare aplicabile modului de finanțare și efectele asupra bilanțului angajatorului, precum și tratamentul fiscal aplicabil.

Începând cu 1 ianuarie 2019, angajatorul trebuie să plătească o subvenție obligatorie în valoare de 15% din remunerația convertită. Această obligație se aplică în cazul în care conversia remunerației este implementată printr-o asigurare directă, fond de pensii pentru personal sau fond de pensii (cu excepția promisiunilor directe de pensii și fonduri de sprijin) și în măsura în care angajatorul economisește contribuțiile la asigurările sociale prin conversia remunerației. Acest lucru ar putea duce, de asemenea, la o subvenție mai mică de 15%.

De la 1 iulie 2014, prin modificarea adusă legislației în vigoare privind pensiile¹⁰, orice persoană care a contribuit timp de 45 de ani la sistemul de asigurări se poate pensiona la împlinirea vârstei de 63 de ani, beneficiind de pensie integrală.

Legislația nu prevede acordarea unei pensii minime. Orice persoană cu reședința în Germania care nu poate face față nevoilor prin mijloace proprii (venituri și patrimoniu) sau prin forțe proprii (folosirea capacității de muncă) sau cu ajutorul unui terț, are dreptul la ajutoare sociale. Persoanele de peste 65 de ani beneficiază de o protecție socială minimă de bătrânețe.

- calculul pensiei de stat

$$P = pp * pt * ppv$$

unde $pp = \sum_{t=1}^T \frac{e_t}{e_t^\emptyset}$ suma punctelor de pensie

e_t - câștigul în anul t

$e_t^\emptyset$ - media veniturilor în anul t

¹⁰ <http://www.rentenpaket.de/rp/DE/Startseite/start.html>

pt - factor de pensie

ppv - valoarea punctului de pensie

Pensionarea anticipată este posibilă de la împlinirea vârstei de 63 de ani, cu contribuții la sistemul de asigurări de cel puțin 35 de ani. Pensia va suporta deduceri anuale progresive până la împlinirea vârstei standard. Dacă pensionarea are loc înaintea împlinirii vârstei de 67 de ani, beneficiile vor fi reduse cu 3,6% pentru fiecare an până la împlinirea vârstei legale. Persoanele cu grad de handicap de cel puțin 50% și cu cel puțin 35 de ani de contribuții la asigurări se pot pensiona la vârsta de 60 de ani, cu o reducere de maximum 10,8%. Vârsta de pensionare pentru aceste persoane va crește treptat de la 60 la 62 de ani. Excepție de la vârsta de pensionare standard: persoanele care au împlinit 65 de ani se pot pensiona fără reduceri, dacă au 45 de ani de contribuții la asigurări, au îngrijit copii bolnavi sau au crescut copii până la împlinirea de către aceștia a vârstei de 10 ani¹¹.

În 2016 a fost adoptat proiectul de lege prin care se introduce pensia flexibilă, care încurajează persoanele fizice să lucreze chiar și peste vârsta de 67 de ani.

Sistemul de pensii din Germania prevede doar câteva categorii privilegiate care pot ieși mai devreme la pensie. Între 55 și 60 de ani de ani pot ieși la pensie piloții, la 62 de ani se pot pensiona pompierii, gardienii de închisori, polițiștii și angajații armatei. La 63 de ani pot ieși cei care au cotizat vreme de 35 de ani la asigurarea de pensie, însă cu penalități. Penalitățile se aplică în cuantum de 0,3% pentru fiecare lună care precede vârsta normală de pensie. Reținerile sunt plafonate până la un maximum de 18% din pensia cuvenită. Dar, odată ce s-a optat pentru pensie anticipată cu penalități, acestea se mențin și peste termenul la care a fost atinsă vârsta de pensie reglementată prin lege.

Potrivit Legii privind drepturile salariaților, vârsta de pensionare a controlorilor de trafic este de 55 de ani. Pensionarea anticipată se poate solicita la vârsta 52 de ani, pensia fiind redusă cu 3,6% pentru fiecare an solicitat anticipat. Pentru personalul navigant, vârsta de pensionare este de 65 de ani¹².

Nu există alte scheme speciale de pensii. Soldații cu carieră completă din forțele armate germane au aceeași schemă de pensionare cu judecătorii, ofițerii de poliție, funcționarii publici din administrație și profesorii, care sunt funcționari publici și nu angajați.

Spre deosebire de aceste grupuri, care au dreptul la o pensie maximă de 71,75% din ultimul lor salariu, după 40 de ani de serviciu, soldații germani de carieră completă pot primi acest procentaj maxim mai devreme, în funcție de vârsta specială de pensionare. Astfel, de exemplu, subofițerii care se pensionează la vârsta de 54 de ani și 3 luni au dreptul la acest procent de 71,75%, după o perioadă minimă de 34 de ani și 3 luni de serviciu.

¹¹ <http://www.oecd.org/els/public-pensions/pensionsataglance.htm>

¹² http://www.mea.mpsoc.mpg.de/uploads/user_mea_discussionpapers/y8hl3aada9n1acbo_DP_Nr34.pdf

DANEMARCA

Un angajat poate primi pensie publică pentru limită de vârstă atunci când se atinge vârsta publică de pensionare și dacă sunt îndeplinite o serie de condiții. Vârsta de pensionare publică depinde de data nașterii.

Vârsta de pensionare publică:

- 31 decembrie 1953 sau mai devreme - 65 de ani;
- 1 ianuarie 1954 - 30 iunie 1954 - 65,5 ani;
- 1 iulie 1954 - 31 decembrie 1954 - 66 de ani;
- 1 ianuarie 1955 - 30 iunie 1955 - 66,5 ani;
- 1 iulie 1955 - 31 decembrie 1962 - 67 de ani;
- 1 ianuarie 1963 - 68 de ani;
- 1 ianuarie 1967 - 68+ (în funcție de modificările viitoare)

Un angajat va fi plătit automat cu o pensie ATP pe viață atunci când contribuțiile ATP au fost plătite și se ajunge la vârsta de pensionare. Aceasta este o pensie legală pe care majoritatea populației daneze o primește în plus față de pensia publică pentru limită de vârstă.

Pensia ATP pe viață este obligatorie prin lege pentru cetățenii care au fost angajați pe piața privată sau publică a muncii. Contribuțiile se plătesc atunci când:

- persoana are un loc de muncă;
- a împlinit vârsta de 16 ani;
- persoana lucrează în Danemarca sau este detașat de un angajator danez pe termen scurt în străinătate;
- persoana lucrează cel puțin 9 ore pe săptămână sau primește o serie de beneficii sociale (venituri din transferuri).

Dacă o cerere pentru pensie ATP se depune după vârsta de 65 de ani, cuantumul crește cu aproximativ 5-8% pentru fiecare an în care cererea este amânată, până la vârsta de 75 de ani. Pensionarea nu este posibilă înainte de vârsta de 65 de ani.

La împlinirea vârstei de 60 de ani angajatul primește un certificat de pensionare anticipată. Dacă hotărăște amânarea pensionării anticipate până la vârsta de 62 de ani, va primi pensia integrală la acel moment. Dacă decide pensionarea la 60 de ani, va primi 91% din pensia integrală. Pentru a fi eligibil la pensionarea anticipată trebuie:

- să locuiască în Danemarca;
- să aibă vârsta între 60 și 67 de ani;
- să fi fost membru la un fond de șomaj cel puțin 25 de ani din cei 30 anterior intrării în șomaj și să fi contribuit la regimul de pensionare anticipată;
- să fie apt de muncă și să îndeplinească condițiile pentru a primi prestații de șomaj;
- să nu fie titularul unei prestații sociale;
- să întrerupă orice activitate profesională timp de patru săptămâni de la pensionarea anticipată;

- are dreptul să lucreze în timp ce primește pensie anticipată. Orele lucrate vor fi scăzute din pensie. Dacă lucrează mai mult de 29,6 ore pe săptămână nu va mai primi pensie anticipată.

În afară de pensia socială națională, numeroase persoane beneficiază și de alte tipuri de pensie suplimentară, pensie ocupațională sau pensie privată.

Pensia socială standard are două componente: o sumă de bază și un supliment la pensie; cea de-a doua componentă se calculează în funcție de totalul surselor de venit personal (inclusiv pensiile ocupaționale).

Pensionarii pentru limită de vârstă au dreptul la un beneficiu suplimentar la pensie, în valoare de circa 1500 de euro. Suma, care este impozabilă, se plătește o dată pe an.

Beneficiul suplimentar la pensie se acordă celor mai săraci pensionari, care nu au economii financiare semnificative (economii de maxim 10.500 euro), după efectuarea testului de evaluare a mijloacelor de trai.

Nu există excepții de la aplicarea vârstei legale de pensionare pentru nicio profesie, dar la nivelul unor instituții, cum sunt cele cu statut militar, pot fi încheiate acorduri interne pentru reducerea vârstei de pensionare în anumite condiții.

MAREA BRITANIE

În baza legislației în vigoare, vârsta de pensionare va crește la 67 de ani în perioada 2034-2036 și la 68 de ani în perioada 2044-2046, în prezent aceasta fiind de 66 de ani.

Potrivit Legii pensiilor¹³, o persoană primește pensie integrală de stat dacă a plătit, ca angajat/voluntar sau a fost creditată (pentru perioadele de șomaj, boală, creștere și îngrijire copii), contribuții la asigurările sociale de stat timp de 30 de ani. O pensie redusă proporțional se plătește pentru minimum un an de contribuții la asigurări. Persoanele care au împlinit vârsta de pensionare înainte de data de 6 aprilie 2010, primesc pensie integrală dacă au contribuit la asigurări perioada legală și au desfășurat o activitate o perioadă de 9/10 din întreaga durată posibilă de muncă (39 de ani pentru femeile care au împlinit 60 de ani și 44 de ani pentru bărbații și femeile care au împlinit 65 de ani). Persoanele care nu întrunesc complet condițiile, vor primi o pensie de stat redusă proporțional, pentru minimum 25% contribuții (10 ani pentru femeile care au împlinit 60 de ani, 11 ani pentru bărbații și femeile care au împlinit 65 de ani).

În sistemul britanic de pensii nu este prevăzută pensionarea anticipată, nu se achită niciun fel de pensie înainte de împlinirea vârstei legale¹⁴.

Legislația britanică nu conține prevederi privind acordarea de pensii speciale, ci de pensii de serviciu (ocupaționale), care se acordă în conformitate cu prevederile Legii

¹³ <http://www.legislation.gov.uk/ukpga/2007/22/contents>

¹⁴ <http://www.oecd.org/els/public-pensions/pensionsataglance.htm>

privind pensiile acordate persoanelor care sunt încadrate în funcții publice (2013)¹⁵, următoarelor categorii de angajați:

(a) parlamentari, membrii guvernului, înalți funcționari publici, funcționari publici - contribuție pentru pensie 11,1% din salariul aflat în plată; sau un procent din venitul rezultat din ajustări salariale, în conformitate cu prevederile legale¹⁶.

(b) personalul din sistemul judiciar - cuantumul pensiei obținute este suma totală a următoarelor sume specificate în contul membrului activ:

- suma soldului inițial al cuantumului obținut pentru ultimul an de activitate și ajustarea lui cu un indice;

- valoarea pensiei conform principiului contributivității pentru ultimul an, aplicabil schemei active;

- alte sume transferate în contul de pensie în ultimul an de activitate.

(c) angajați în administrația locală (Anglia, Țara Galilor și Scoția) - pensia se calculează în funcție de perioada de serviciu continuă într-o schemă de încadrare în funcția publică (conform legii, perioada nu poate depăși 5 ani).

(d) profesori (Anglia, Țara Galilor și Scoția) - un angajat este calificat pentru a obține beneficiile de pensie din cadrul acestui sistem dacă are cel puțin 2 ani de calificare sau se transferă dintr-o altă schemă de pensii ocupaționale acceptată.

(e) angajați în serviciile de sănătate (Anglia, Țara Galilor și Scoția) - un angajat este calificat pentru a obține beneficiile de pensie din cadrul acestui sistem dacă are cel puțin 2 ani de calificare sau se transferă dintr-o altă schemă de pensii ocupaționale acceptată.

(f) pompieri și angajați în serviciul medical de urgență (Anglia, Țara Galilor și Scoția);

(g) personalul forțelor de poliție (Anglia, Țara Galilor și Scoția) - vârsta normală de pensionare este de 60 de ani, vârsta minimă de pensionare este de 55 de ani;

(h) forțele armate, personal angajat în serviciile speciale;

(i) diplomați.

Toate aceste categorii au legi care reglementează pensionarea, fiind cuprinse în legea generală-cadru. Schemele aplicabile sectorului public, și anume sistemele pentru profesori, medici, poliție, pompieri, forțe armate și funcționari publici, nu sunt finanțate de stat. Aceasta înseamnă că funcționează pe baza PAYG, ceea ce înseamnă că nu există niciun fond de active care să fie investit și din care să fie plătite prestațiile de pensie. Contribuțiile angajatorilor și ale angajaților sunt plătite în contul departamentului guvernamental care se ocupă de pensii. În schimb, departamentul guvernamental plătește o serie de beneficii membrilor pensionari, prin care compensează nivelul scăzut al sumelor primite.

Reforme la aceste scheme au fost introduse în Legea privind pensiile pentru serviciile publice din 2013. Principalele caracteristici sunt:

- furnizarea de beneficii de pensie pe baza câștigurilor reevaluate medii ale carierei, și nu în funcție de salariul final;

¹⁵ <http://www.legislation.gov.uk/ukpga/2013/25/section/7/enacted>

¹⁶ <https://www.mypcpfpension.co.uk/docs/librariesprovider4/care-docs/ministers/pcpf-ministerial-scheme-final-rules-2014-12-17.pdf?sfvrsn=6>

- persoanele fizice au o vârstă de pensionare în creștere, cu excepția personalului din poliție, pompieri și armată, care au vârsta de pensionare de 60 de ani;
- personalul angajat în funcții publice poate opta pentru pensionarea târzie.

În general, pensiile ocupaționale (din sectorul public și privat) sunt plătite în plus față de pensia de stat. Vârsta minimă la care se poate obține este de 55 de ani.

Potrivit prevederilor Legii transporturilor și Ordinului privind aplicarea schemei de pensii pentru personalul din autoritatea aviatică civilă (2001)¹⁷, cu modificările ulterioare, vârsta de pensionare este de 60 de ani.

Excepție fac controlorii de trafic, care se pot pensiona anticipat, în condiții speciale (o perioadă de 25 de ani vechime, o perioadă minimă de cotizare, stare de sănătate), începând cu vârsta de 57 de ani, piloții de aeronave sau de teste, care se pot pensiona anticipat începând cu vârsta de 50 de ani și pompierii angajați în sistemul aviației civile, care se pot pensiona anticipat începând cu vârsta de 55 de ani. Pentru cei care debutează acum în profesie, vârsta standard de pensionare va fi de 65 de ani¹⁸.

Drepturile de pensie militară se pot obține începând cu vârsta de 55 de ani. Dacă ieșirea la pensie are loc înainte de împlinirea vârstei de 55 de ani pensia este diminuată, cu excepția cazului în care persoana asigurată are cel puțin 40 de ani de activitate și un minim de 18 ani de serviciu militar. Militarii britanici au posibilitatea de a servi în continuare peste limita de vârstă, dar suplimentul de pensie nu poate depăși 15% din pensia de vârstă.

În cazul pensiei, pentru fiecare an de serviciu activ, ofițerii de poliție obțin o parte din câștigurile lor, care sunt în permanență recalculate până la data pensiei. Pentru ofițerii de poliție, vârsta de pensionare este de 60 de ani. Persoanele care se pensionează anticipat, cu cel puțin doi ani mai devreme, au dreptul la o pensionare amânată pentru limită de vârstă. Personalul care lucrează în poliție din anul 1987 poate obține o pensie maximă de 2/3 din venitul lunar după 30 de ani de serviciu sau de la vârsta de 50 de ani, cu 25 de ani de serviciu. Membrii noului sistem de pensii de poliție, care s-au încadrat după anul 2006, pot obține o pensie maximă după 35 de ani de activitate, de la vârsta de 55 de ani.

Orice pensionar poate să lucreze după obținerea pensiei. "Vârsta de pensionare implicită", care implica pensionarea forțată a fost eliminată. Activitatea poate fi desfășurată într-un mod flexibil sau cu jumătate de normă.

În unele cazuri, un angajator poate obliga salariatul să se retragă la o anumită vârstă. Acest lucru se poate realiza în următoarele situații:

- postul necesită anumite abilități fizice (de exemplu, în industria construcțiilor);
- locul de muncă are o limită de vârstă stabilită de lege (de exemplu, serviciul de pompieri).

Orice persoană angajată poate cumula pensia cu salariul, dar în funcție de anumite plafoane, pensia poate fi redusă pe perioada desfășurării de activități suplimentare.

¹⁷ <https://www.legislation.gov.uk/ukxi/2001/853/schedule/1/appendix/2/part/1/made>

¹⁸ <http://www.legislation.gov.uk/ukpga/2014/19/contents/enacted>

Nu se mai plătește asigurarea națională după ce s-a atins vârsta pensiei de stat - cu excepția cazului în care se lucrează în mod independent și sunt achitate contribuții de clasa 4.

AUSTRIA

Vârsta de pensionare este de 65 de ani pentru bărbați și de 60 de ani pentru femei (2021).

Pensia standard pentru limită de vârstă este o plată continuă în numerar destinată asigurării securității financiare la sfârșitul vieții normale de muncă. Pentru a avea dreptul la pensia standard pentru limită de vârstă, trebuie să fie îndeplinite o serie de condiții minime de asigurare de pensie. Astfel, persoanele care nu au împlinit vârsta de 50 de ani și nu au avut perioadă de asigurare până la 1 ianuarie 2005 trebuie să completeze 180 de luni de asigurare, dintre care cel puțin 84 trebuie acumulate pe baza unei activități profesionale. Persoanele care au împlinit vârsta de 50 de ani până la 1 ianuarie 2005 trebuie să completeze 180 de luni de asigurare în ultimele 360 de luni calendaristice sau 180 de luni de contribuții sau 300 de luni de asigurare fără nicio perioadă de referință.

Pensionarea anticipată este posibilă pentru¹⁹:

- perioadele de asigurare pe termen lung, respectiv cel puțin 37,5 ani (perioadă majorată la 40 de ani în anul 2017);
- contribuții la asigurări pe termen lung, în prezent, un stagiul de cotizare este de cel puțin 40 de ani, cu 57-62 de ani (femei), cu deducere anuală de 4,2%/ 45 de ani (bărbați), cu 62 de ani.
- muncă în condiții grele, în combinație cu o perioadă de asigurare pe termen lung de cel puțin 45 de ani - 60 de ani pentru bărbați și 55 de ani pentru femei (cu reducere anuală de 1,8%).
- pensia "coridor", la vârsta de 62 de ani pentru ambele sexe, cu cel puțin 40 de ani de asigurări, cu reducere anuală de 5,1%.

Anumite perioade pentru care se plătesc contribuții finanțate din fonduri publice sunt, de asemenea, recunoscute ca perioade de contribuție. Acestea includ: perioadele de creștere a copilului pentru maximum 4 ani/copil (5 ani pentru gemeni), perioadele de serviciu militar sau de război și perioadele asimilate, perioadele de concediu de maternitate când se primește prestația de maternitate și perioadele în care se primește indemnizația de șomaj sau prestația de boală în numerar.

Pensionarea anticipată reprezintă "pensia de coridor", care se poate solicita la vârsta de 62 de ani, după 40 de ani de asigurare. De fapt, acest lucru se aplică numai bărbaților din cauza vârstei mai mici de pensionare a femeilor.

Pensia pentru muncă grea poate fi solicitată la vârsta de 60 de ani pentru persoanele care prestează acest tip de activitate, cu condiția să fi făcut acest lucru timp de cel puțin 10 ani din ultimii 20 de ani și să fi realizat cel puțin 45 de ani de asigurare.

¹⁹ http://www.sozialministerium.at/siteEN/_Social_Affairs/Pensions_and_Retirement/

Dacă o persoană începe să lucreze din nou, pensiile achitate pentru pensionarea anticipată vor fi suspendate.

Una dintre măsurile sprijinite prin lege este legată de posibilitatea ca un angajat să lucreze cu jumătate de normă până la vârsta legală de pensionare, dacă respectiva persoană angajată este un fost șomer sau un ucenic.

Atât pensia standard pentru limită de vârstă, cât și pensia de pensionare anticipată sunt impozitate. Valoarea pensiei standard pentru limită de vârstă se calculează ținând seama de vârsta solicitantului, durata asigurării și valoarea contribuțiilor plătite de acesta. În cadrul acestui sistem, drepturile de pensie dobândite sunt calculate în fiecare an. Baza de calcul este venitul mediu într-un an calendaristic, sub rezerva unui plafon (baza de contribuție maximă). Pentru fiecare an calendaristic, 1,78% din această sumă este creditată în contul de pensie.

Pentru persoanele care au împlinit vârsta de 50 de ani până la 1 ianuarie 2005, se aplică în continuare legislația aplicabilă la sfârșitul anului 2004. Baza de calcul a pensiei este venitul mediu al celor mai buni 26 de ani de asigurare. Această perioadă va fi crescută treptat la 40 de ani de asigurare până în 2028. Pentru fiecare an de asigurare, 1,78% din baza de calcul este creditată în contul de pensie.

Începând cu 1 ianuarie 2004 pensiile pot fi cu cel puțin 5% mai mici decât pensia comparabilă la 31 decembrie 2003. Conform estimărilor, această cifră va crește treptat la 10% până în anul 2024.

Pensia se plătește în 14 rate anuale. Ratele de pensie din aprilie și octombrie includ un supliment.

În cazul pensiei anticipate, cuantumul acesteia este redus cu 4,2%/an. Reducerea pentru pensia de coridor este de 5,1% iar pentru pensia de muncă grea de 1,8%. Dacă pensionarea este amânată, pensia va fi majorată cu 4,2% pe an calendaristic, până la o creștere maximă de 12,6%.

Dacă pensiile lunare, împreună cu alte venituri, sunt sub anumite niveluri de referință, se plătește un supliment de compensare la nivelul diferenței dintre venit și nivelul de referință. Acest supliment poate fi majorat în cazul copiilor aflați în întreținere.

Angajații publici din Austria sunt fie funcționari publici cu contract de serviciu public, fie funcționari publici contractuali, în baza unui contract privat de servicii. Personalul militar din cadrul poliției are, în general, statutul de funcționar public. Aceasta înseamnă că acesta se supune, în principiu, aceluiași dispoziții legale în ceea ce privește serviciile și salariile, precum și drepturile la sănătate, risc de accidente și pensie ca funcționari publici (care nu poartă uniforme). În plus față de dreptul general la pensie al funcționarilor publici (inclusiv pentru personalul militar) în conformitate cu Legea privind pensiile generale, din anul 2009 a fost implementat un fond de pensii complementar, pensia ocupațională, pentru toți funcționarii publici născuți după data de 31 decembrie 1954.

OLANDA

Sistemul de pensii din Olanda combină un sistem de tip PAYG, în care populația activă plătește pentru beneficiile pensionarilor, cu un sistem individual de investiții. În cadrul acestui sistem, persoanele fizice fac investiții cu risc ridicat sau scăzut pentru a suplimenta ceea ce vor primi de la pensia de stat.

Sistemul de pensii olandez este alcătuit din trei piloni care determină împreună valoarea pensiei pe care o persoană o poate primi atunci când se pensionează. Pensia de stat sau AOW asigură până la 70% din salariul minim net.

Vârsta de pensionare este de 66 ani și 4 luni (2021), atât pentru bărbați, cât și pentru femei.

La împlinirea vârstei de pensionare, fostul angajat va primi o pensie conform Legii generale privind pensiile pentru limită de vârstă. Nici o pensie suplimentară acumulată prin intermediul angajatorului nu este dedusă din pensia de stat. Același lucru este valabil pentru orice tip de pensie pe care pensionarul o primește de la o companie de asigurări privată.

Pensia de stat este finanțată din contribuțiile lucrătorilor, la o rată de 17,9% din salariu. Pensionarii singuri care au dreptul la pensia integrală de stat pot primi un total brut de 1.270,67 euro în 2020 (70% din salariul minim net), în timp ce cuplurile căsătorite sau care trăiesc în comun pot primi 870,03 euro (50% din salariul minim net).

Această sumă nu ia în considerare contribuțiile la asigurările de sănătate de 69,19 euro (single) sau 47,41 euro (cupluri), plus contribuțiile fiscale și de asigurări naționale de 246,25 euro (single) sau 169,92 euro (cupluri), dacă nu se aplică scutiri de taxe. De asemenea, este disponibilă o indemnizație suplimentară de 69,19 euro brut pe lună (sau 49,42 euro pentru cupluri).

Venitul global din pensii este supus impozitului. În Olanda, impozitele se plătesc pe venit, avere și active. Sistemul fiscal olandez împarte diferite tipuri de venituri impozabile în trei clase, fiecare cu rata sa proprie, în următoarele grupuri:

1 - venituri impozabile din profituri, muncă și proprietate: salarii, pensii, beneficii sociale și valoarea WOZ a proprietății ocupate de proprietar

2 - venit impozabil din dobânzi substanțiale

3 - venituri impozabile din economii și investiții

Venituri din profituri, muncă și proprietate. În 2021, veniturile de până la 68.507 euro sunt impozitate la un nivel 37,1%, în timp ce veniturile peste limită sunt impozitate la 49,5%. Toți lucrătorii au un credit fiscal general de 2.837 euro.

Veniturile din dobânzi substanțiale sunt impozitate cu un procent de 25%.

Veniturile din economii și investiții sunt impozitate la o rată de impozitare de maximum 31%. Contribuabilii au o limită de capital fără impozite de 50.000 euro.

Persoanele care au împlinit vârsta de 65 de ani, care au dificultăți în satisfacerea necesităților de bază - de exemplu, din cauza absenței unei pensii pentru vechime în muncă sau în cazul unei pensii pentru vechime în muncă foarte mici - pot beneficia de un supliment de resurse pentru persoanele vârstnice - AIO. Acest supliment garantează asigurarea unui minim vital pentru pensionarul în cauză.

Există și posibilitatea de a fi asigurat printr-un regim suplimentar de pensii.

În multe sectoare există un regim obligatoriu de pensii profesionale. Astfel de regimuri există, în special, pentru industria metalurgică, sectorul construcțiilor, agricultură, industria tipografică, transporturi rutiere, marină comercială, transportul maritim, industria textilă și sectorul de sănătate. De asemenea, este posibil ca angajatorul să aibă un regim de pensii suplimentar care să acopere doar întreprinderea respectivă sau să fi încheiat un contract cu o societate de asigurări de viață.

Este de asemenea posibilă pensionarea anticipată, această opțiune necesitând însă o perioadă mai mare de contribuție.

Pensia de stat oferă doar beneficii financiare limitate pensionarilor și trebuie suplimentată cu beneficii din pilonul 2, pilonul 3 sau ambele:

- fonduri colective de pensii sunt schemele de pensii legate de o anumită industrie sau companie. Astfel de scheme colective sau private sunt gestionate de fondurile de pensii sau de societățile de asigurări.

- cea de-a treia parte a sistemului de pensii olandez privește produsele individuale de pensie sau suplimentele. Astfel de suplimente sunt utilizate în cea mai mare parte de către lucrătorii independenți și angajații din industriile fără fonduri colective de pensii. Astfel, persoanele pot cumpăra și gestiona în mod independent produse de pensii sau investiții, cum ar fi asigurări de viață, acțiuni sau proprietăți, profitând de pauzele fiscale aferente²⁰.

În sensul legilor speciale, categoriile vizate sunt militarii, pompierii și personalul medical de intervenție specială. Pensionarea acestora se poate face la vârsta de 60, respectiv 59 de ani. Statul plătește angajaților o primă suplimentară care este considerată contribuție pentru pensie.

Pensiile de stat militare și suplimentele lor sunt plătite și administrate de către Ministerul Apărării. La atingerea vârstei de pensionare, militarul primește un supliment până la vârsta de 65 de ani. Pensia finală nu poate depăși 73% din totalul veniturilor.

²⁰ <https://wetten.overheid.nl/BWBR0020809/2018-10-01>

2. CONTINUAREA ACTIVITĂȚII DUPĂ PENSIONARE

Datele disponibile relevă următoarele aspecte. Guvernele pot juca un rol important garantând adecvarea pensiilor, astfel încât pensionarii să nu fie nevoiți să lucreze pentru completarea veniturilor. Cu toate acestea, având în vedere că milioane de europeni lucrează după pensionare, guvernele au obligația de a îmbunătăți normele instituționale specifice. Experții apreciază că guvernele trebuie să ia în considerare impactul potențial negativ, de exemplu, erodarea dreptului unei persoane de a se bucura de pensionare sau percepția că pensionarii și persoanele tinere ar putea concura pentru locuri de muncă.

Cadrul legal pentru angajarea pensionarilor nu este complet definit. În general, măsurile de protecție socială nu se mai aplică pensionarilor, mulți dintre aceștia fiind dispuși să accepte salarii relativ mici și aranjamente de muncă nesigure, deoarece au venituri mici din pensii. De asemenea, sunt situații în care pensionarii nu au continuat să lucreze imediat după pensionare și au avut perioade lungi de pauză, reglementările fiscale nefiind transparente.

Guvernele pot juca, de asemenea, un rol important prin combaterea discriminării în funcție de vârstă și a stereotipurilor existente, având în vedere că pensionarii se confruntă cu probleme specifice. De exemplu, vârsta de pensionare poate fi folosită ca motiv pentru a întrerupe un contract doar pe baza vârstei. Alte mecanisme diferă de la stat la stat, existând pensionari care doresc să se angajeze, dar nu o fac pentru că nu se mai simt căutați, sunt expuși la imagini stereotipe ale persoanelor care se bucură de petrecerea timpului liber sau presupun anumite tipuri de locuri de muncă nu mai sunt destinate acestora.

Stimulentele financiare sunt o altă opțiune. Sistemele pot fi proiectate astfel încât nu numai pensionarul și persoanele aflate în întreținerea lor să beneficieze de muncă dincolo de vârsta de pensionare, dar și societatea în ansamblu. Un individ poate câștiga din creșterea pensiei viitoare (de exemplu, prin acumulări suplimentare) sau a venitului curent (de exemplu, prin scutirea de contribuții sociale) și prin efectuarea de activități utile. Societatea poate câștiga, de exemplu, din economii prin amânarea pensiilor publice sau prin contribuțiile pensionarului care lucrează și evită munca nedeclarată.

Din cauza preocupării de a asigura corectitudinea cu toate grupurile de vârstă, este puțin probabil ca angajatorul să ofere stimulente financiare puternice pentru a angaja pensionari, de exemplu prin scutirea de contribuțiile la pensie. Cu toate acestea, dorința de a descuraja angajarea persoanelor care s-au pensionat este destul de mare. Exemple în acest sens includ faptul că în unele state membre, angajatorii pot solicita pensii de invaliditate pentru lucrătorii cu vârsta sub 65 de ani, dar nu și pentru cei peste această vârstă și se pot confrunta cu bariere legislative în calea asigurării concediilor de boală pentru pensionari.

Politicile bune ale pieței forței de muncă și disponibilitatea sporită a locurilor de muncă sunt în beneficiul oamenilor de toate vârstele. Guvernele au un rol important în integrarea celor care nu au un loc de muncă. Marea majoritate a pensionarilor au renunțat la căutarea unui loc de muncă cu mult timp înainte de a se retrage. O pondere

semnificativă din pensionarii inactivi ar dori să lucreze, dar nu sunt angajați din diverse motive. Guvernele pot sprijini acei pensionari care nu pot găsi locuri de muncă adecvate, dar care ar dori cu adevărat să lucreze. În mod normal, guvernele trebuie să abordeze această problemă înainte ca lucrătorii mai în vârstă să atingă vârsta de pensionare, revenirea pe piața muncii devenind mult mai dificilă după un șomaj prelungit sau o perioadă lungă de inactivitate.

Există variante de creare de noi locuri de muncă, cum ar fi ocupațiile hibride, încadrate între voluntariat și angajarea plătită, pentru îmbunătățirea serviciilor publice. Acest lucru ar putea răspunde motivațiilor specifice, măsurile care facilitează și susțin lucrătorii independenți putând fi benefice pentru oricine, inclusiv pentru pensionarii care doresc să își creeze propriile opțiuni de angajare.

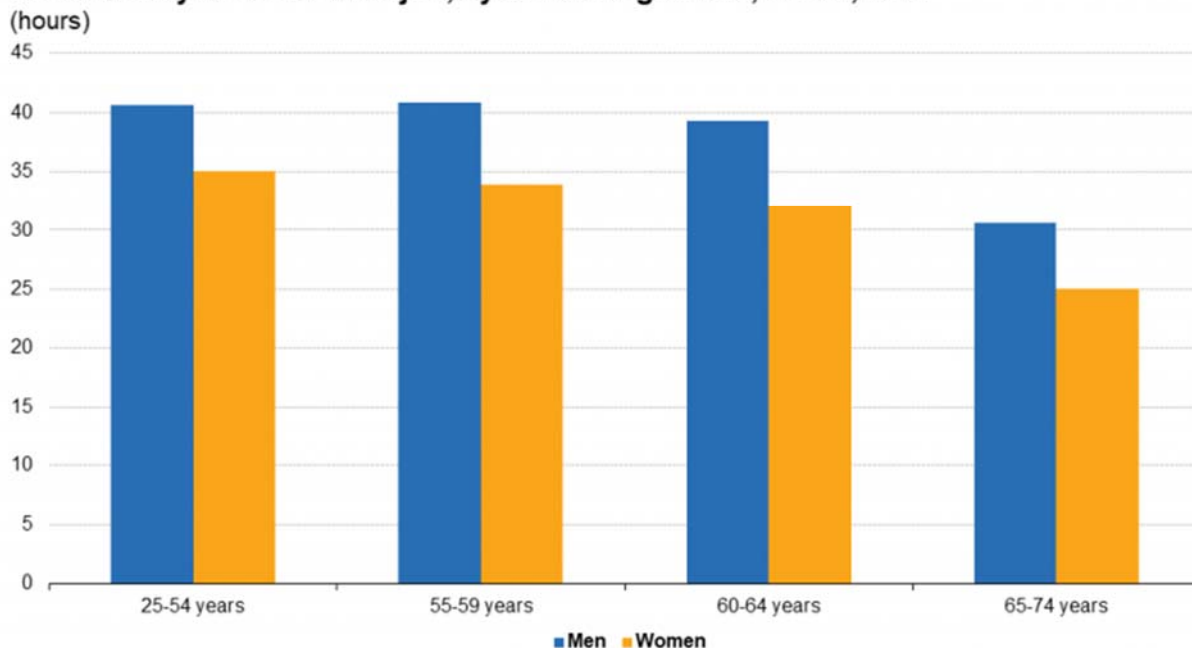
Studiile de caz selectate pentru cercetări se referă la organizații care angajează pensionari, acestea susținând ideea de recrutare sau de păstrare a persoanelor pensionate. Unii angajatori au apreciat anumite caracteristici ale lucrătorilor în vârstă, evidențiind calitățile pe care le pretindeau acestora. Mulți angajatori apreciază că pensionarii sunt deseori dornici să lucreze cu jumătate de normă. Aranjamentele de lucru flexibile sunt importante pentru lucrătorii mai în vârstă și reprezintă un factor determinant pentru continuarea muncii în rândul pensionarilor. Aceste persoane primesc venituri mici din pensii și își pot menține astfel standardul de viață, în timp ce lucrează cu program redus în concordanță cu preferințele lor.

Angajatorii pot reține pensionarii recunoscând importanța muncii pe care o fac și, în același timp, creează un mediu de lucru în care pensionarii să fie bine primiți de colegi. De asemenea, pot atrage pensionari prin evidențierea tuturor aspectelor importante în cadrul activităților de recrutare.

În contextele particulare ale statelor membre ale Uniunii Europene, reglementarea cu privire la ocuparea forței de muncă după pensionare necesită aranjamente contractuale și proceduri administrative diferite. Angajatorii se confruntă, de asemenea, cu probleme în achiziționarea asigurărilor de sănătate ale angajaților dincolo de vârsta de pensionare. Mai mult, deficitul de informații a fost identificat ca inhibând pensionarii în aspectele legate de continuarea activității și reținerea firmelor în legătură cu angajarea pensionarilor.

În unele state, firmele au conceput un acord colectiv special pentru pensionarii care lucrează. Mai mult, în multe locuri de muncă temporare au apărut agenții care preiau sarcina administrativă. Din perspectiva companiei, pensionarea oferă o oportunitate naturală de a adapta acordurile contractuale, chiar și din cauza creșterii șanselor ca angajatul să caute opțiuni în altă parte. În 2013, Parlamentul European a recomandat statelor membre, în consultare cu partenerii relevanți, să interzică pensionarea obligatorie atunci când se ajunge la vârsta de pensionare legală, astfel încât să se permită persoanelor care pot și doresc să lucreze să facă acest lucru dincolo de vârsta legală de pensionare.

Usual weekly hours in main job, by sex and age class, EU-27, 2019



Source: Eurostat (EU labour force survey)

eurostat 

Numărul de ore lucrate/săptămână – Uniunea Europeană (2019)

- În **Spania**, pentru fiecare an lucrat peste vârsta de 65 de ani, baza de reglementare pentru prestațiile de pensie a lucrătorilor cu cel puțin 35 de ani de contribuții la asigurările sociale este completat cu două puncte procentuale (trei puncte pentru cei care au atins 40 de ani de muncă la 65 de ani). În plus, contribuțiile de asigurări sociale ale angajaților peste 60 de ani sunt reduse cu 50% și se diminuează treptat, până la eliminare, după împlinirea vârstei de 65 de ani. Mai mult, reformele au îmbunătățit condițiile financiare pentru pensionarea treptată, prin introducerea unor modalități mai flexibile de a combina plățile din pensii cu veniturile din muncă. Cu toate acestea, punerea în aplicare a acestor măsuri depinde în cele din urmă de acordurile colective dintre partenerii sociali.

În momentul în care angajatul are 45 de ani de muncă, la pensionarea la vârsta de 61 de ani, nivelul pensiei este de 76% din baza de reglementare, la pensionarea la vârsta de 63 de ani, nivelul pensiei este de 88% din baza de reglementare, la 65 de ani este 100%, iar la 67 de ani este de 106%.

Amânarea unui an de pensie conduce la creșterea pensiei de acumulare cu 2%, 2,75% și respectiv 4% pentru cariere sub 25 de ani, între 25 și 37 de ani și peste 37 de ani.

- În **Franța**, din cauza deficitului de securitate socială, a proporției ridicate de pensionari și a numărului mare de șomeri în comparație cu contribuabilii activi, sistemul francez de pensii se confruntă cu probleme serioase. Legea nr. 2010-1330 din 9 noiembrie 2010, a crescut treptat vârsta de pensionare de la 60 la 62 de ani. În temeiul

Legii nr. 2014-40 din 20 ianuarie 2014, pentru a asigura un sistem de pensii echitabil, persoanele fizice trebuie să plătească mai mult pentru a obține pensiile integrale.

Conform statisticilor, circa 30% dintre francezi s-au angajat după pensionare. Dacă pensia este amânată, pensia suplimentară acumulată pe an crește cu 5% pentru persoanele cu o contribuție mai mică de 40 de ani și cu 10% pentru persoanele cu o contribuție mai mare de 40 de ani.

Salariul și pensia pot fi cumulate fără limite pentru persoanele care au peste 65 de ani și pentru persoanele cu vârsta cuprinsă între 60-65 de ani, care au contribuit cel puțin 40 de ani.

- În **Italia**, în categoria intelectualilor este obișnuit să se regăsească persoane care continuă să lucreze până la 70 sau 80 de ani (de exemplu, în universități), în aceste cazuri, conservarea statutului social fiind de o mare importanță.

Lucrătorii cu guler albastru sau alb sunt mai predispuși să reintre pe piața muncii în poziții similare, dacă au un nivel ridicat de specializare. Pe de altă parte, lucrătorii mai puțin calificați pot avea mai multe probleme, în special dificultăți în abordarea inovațiilor tehnologice.

Statisticile pe grupe de vârstă evidențiază faptul că numărul de persoane de peste 65 de ani care continuă să lucreze este de sub 5%. Mulți pensionari sunt motivați să lucreze având în vedere dificultățile actuale ale tinerilor de a-și găsi un loc de muncă.

Pensionarea după atingerea vârstei legale nu este obligatorie. Muncitorii sunt protejați de concedierea unilaterală prin prevederile Legii nr. 214/2011, care stabilește pensionarea flexibilă în intervalul 62-70 de ani. Se aplică o reducere de 1% pentru fiecare an de pensionare anticipată înainte de împlinirea vârstei de 62 de ani și o reducere suplimentară de 2% pentru fiecare an înainte de împlinirea vârstei de 60 de ani. Pensionarea întârziată cu un an conduce la o creștere a pensiei suplimentare cu 5,62%.

După reforma din anul 2012 s-a reglementat cummul complet al veniturilor din muncă și pensii, conform prevederilor Legii nr. 133/2008. Pensiile în regim retributiv pot fi cumulate cu venitul din muncă în următoarele cazuri:

- pensii pentru limită de vârstă;
- pensii de vechime cu 40 de ani de cotizare;
- pensii pentru vechime obținute la vârsta de 59 de ani și 36 de ani de cotizare pentru angajați și obținute la vârsta de 60 de ani și 36 de ani de contribuție pentru lucrătorii independenți.

Pensiile din cadrul noului sistem bazat pe contribuții pot fi, de asemenea, pe deplin combinate cu veniturile din muncă astfel:

- 35 de ani de contribuție și vârstă calculată pe baza criteriilor schemei retributive;
- 40 sau mai mulți ani de cotizare la vârsta de 65 de ani pentru bărbați și 60 de ani pentru femei (angajați și lucrători independenți).

Legislația italiană prevede unele contracte flexibile care pot facilita ocuparea forței de muncă și munca independentă a lucrătorilor pensionari:

- locuri de muncă pe perioadă determinată. Aceste locuri de muncă pentru lucrătorii de peste 55 de ani nu sunt reduse prin limitele stabilite prin contractele colective naționale.

- locuri de muncă cu jumătate de normă, ca în cazul contractelor pe durată determinată;

- contracte de muncă la solicitarea unui angajator, pentru lucrători sub 24 de ani și peste 55 de ani, angajați în mod obișnuit în contracte sezoniere;

- partajarea locurilor de muncă, ceea ce implică faptul că doi lucrători trebuie să împartă același loc de muncă de comun acord. Ei pot în mod liber gestiona împărțirea muncii și schimburile, comunicând doar tura angajatului. Această prevedere nu se aplică instituțiilor publice.

• **Germania** și **Austria** au introdus, la rândul lor, pensionarea flexibilă sau pensionarea parțială în care pierderea unei părți din venit este compensată parțial printr-o subvenție de pensie, permițând lucrătorilor să treacă de la normă întreagă la munca cu jumătate de normă subvenționată. Studiile arată că astfel de scheme sunt benefice doar dacă vârsta pentru pensionarea parțială ar fi aceeași cu vârsta pensionării anticipate.

De asemenea, ambele țări au reglementat formele flexibile de angajare. Disponibilitatea unei forme flexibile de angajare (part-time, munca independentă, contractele pe termen scurt, etc.) sunt deosebit de importante pentru lucrătorul mai în vârstă) pentru că se reduce treptat programul de lucru al persoanelor care doresc să lucreze.

În Germania, mai mult de un sfert din noii pensionari lucrează în primii trei ani după pensionare, mai ales cu jumătate de normă, iar 20% dintre bărbați și 13% dintre femei ar dori să lucreze în continuare.

Subvențiile salariale temporare pentru angajatori sunt cel mai frecvent tip de programe pentru lucrătorii mai în vârstă. Raționamentul salariului subvenționat este acela de a compensa angajatorii pentru productivitatea și riscurile scăzute percepute prin angajarea lucrătorilor în vârstă și reducerea costurilor salariale. Prin subvenția salarială germană se poate plăti până la 50% din salarii o perioadă de 12 luni (36 de luni pentru șomerii cu vârsta peste 50 de ani). Angajatorul este obligat să continue să angajeze acești lucrători după încheierea subvenției pentru o perioadă egală cu durata subvenției sau pentru maximum 12 luni.

Pentru Austria, pensia suplimentară acumulată pe an crește cu 4,2% pentru persoanele cu vârsta cuprinsă între 65 și 68 de ani, iar cumulul pensie-salariu nu este limitat pentru pensionarii cu vârsta peste 65 de ani care lucrează.

În Germania, pensia suplimentară acumulată pe an crește cu 6% pentru persoanele cu vârsta mai mare de 67 de ani. În cazul pensionării legale anticipate (vârsta mai mică de 65 de ani) sumele câștigate, mai mari de 400 de euro/lună se deduc din cuantumul pensiei.

• În **Finlanda** s-a semnat un acord-cadru al partenerilor sociali (noiembrie 2011) în care există un capitol special dedicat dezvoltării vieții profesionale. Pe această bază sunt abordate subiecte precum:

- extinderea carierelor de lucru (programe de vârstă în organizații, educația și controalele de sănătate pentru lucrătorii seniori);

- dezvoltarea pieței forței de muncă pentru persoanele cu capacitate de muncă redusă (pe baza unui raport special care abordează capacitatea de lucru diminuată, programe de activitate pentru munca cu fracțiune de normă);
- dezvoltarea planificării personalului (timp de lucru flexibil, concilierea vieții profesionale cu viața de familie, telemuncă, muncă temporară, angajarea persoanelor cu capacitate de muncă redusă și dezvoltarea competențelor);
- realizarea de noi inițiative tripartite privind protecția muncii care să abordeze efectele volumului de muncă asupra eficienței și carierelor de muncă;
- dezvoltarea așa-numitelor măsuri de "schimbare de securitate" în situații de concediere; promovarea diseminării bunelor practici în dezvoltarea abilităților personalului; formarea unui fond educațional "de formare", care poate fi utilizat de către individ pentru îmbunătățirea competențelor;
- inițiative fiscale pentru a încuraja companiile să investească în educarea personalului.

Finlanda a introdus o subvenție salarială pentru toți lucrătorii cu vârsta peste 55 de ani, cu salarii mici, șomeri sau angajați, pentru a crește ocuparea forței de muncă și pentru a oferi un stimulent împotriva pensionării anticipate. Prin subvenție se plătește până la 44% din salarii (pe o scară în scădere, pentru lucrătorii cu un salariu lunar cuprins între 900 și 2.000 euro). Subvențiile sunt mai puțin generoase decât în cele aplicate în Germania, dar pot fi primite de toți angajații, pentru o perioadă mai lungă.

Pensionarea întârziată cu un an conduce la o creștere a pensiei suplimentare cu 4,8% după vârsta de 68 de ani. Fără ajustare, între 63 și 68 de ani, din cauza acumulării accelerate a pensiilor, coeficientul este de 4,5%.

- În **Belgia** se acordă stimulente financiare foarte limitate pentru continuarea activității după vârsta de 65 de ani. Pensionarii au dreptul să câștige doar un venit limitat în plus față de pensia lor publică. Aceste plafoane de câștig sunt aceleași indiferent de quantumul pensiei sau de anii de vechime.

În cazul în care un pensionar câștigă mai mult decât permite plafonul, există două posibilități. Fie câștigurile suplimentare reprezintă mai puțin de 25% din limita superioară, caz în care sunt prestațiile de pensie sunt reduse în proporție echivalentă; fie câștigurile suplimentare reprezintă mai mult de 25% din limită și prestațiile legale de pensie sunt suspendate pe tot parcursul anului.

Pe lângă aceste restricții, se remarcă faptul că veniturile din pensii beneficiază de un anumit procent de reducere a impozitului, care variază de la o anumită valoare, până la eliminarea completă a impozitului. Acest lucru se aplică numai atunci când nu se obține niciun alt tip de venit.

În Belgia a fost aplicată o subvenție care a contrabalansat reducerea contribuțiilor la asigurările sociale de până la 400 euro pe trimestru pentru lucrătorii cu vârsta mai mare de 58 de ani. Măsura a avut efect în special pentru lucrătorii din firmele mari din industria prelucrătoare, cu rate ridicate de pensionare anticipată.

Conform statisticilor Eurostat, durata medie a vieții profesionale în UE-28 a fost de 32,7 ani pentru o femeie și de 37,8 ani pentru un bărbat în 2014. Cifrele corespunzătoare pentru Belgia au fost de 30,4, respectiv 34,7 ani.

• În **Suedia** vârsta de pensionare este flexibilă, iar persoanele fizice pot solicita beneficii de pensie de la vârsta de 61 de ani fără nicio limită superioară. Potrivit legii, un angajat este îndreptățit să rămână în muncă până când acesta împlinește vârsta de 67 de ani.

Politica statului de a stimula persoanele în vârstă să lucreze mai mult este bazată pe scăderea impozitului pe salariu pentru angajații cu vârsta de peste 65 de ani, măsură combinată cu o reducere a impozitului pe venit pentru toate veniturile acestor persoane. Statisticile evidențiază faptul că rata de ocupare pentru cei în vârstă de peste 65 de ani a crescut cu 1,5%.

Au fost aplicate și alte măsuri pentru persoanele în vârstă care caută un loc de muncă, reprezentate prin subvenții de diferite categorii (pentru crearea de locuri de muncă sau locuri de muncă protejate) sau organizarea de cursuri de pregătire/instruire pentru solicitanții mai în vârstă.

• În **Marea Britanie** angajarea lucrătorilor în vârstă poate aduce multe beneficii recunoscute. Studiile sugerează că majoritatea lucrătorilor în vârstă sunt la fel de productivi ca personalul mai tânăr (cel puțin până la vârsta de 70 de ani), iar păstrarea personalului mai în vârstă poate oferi numeroase avantaje angajatorilor. Acestea includ:

- păstrarea experienței și a cunoștințelor specifice întreprinderii;
- absența abilităților reduse;
- rotirea redusă a personalului, deoarece lucrătorii mai în vârstă au mai puține șanse să plece;
- costuri mai mici de recrutare și formare;
- satisfacerea dorințelor clienților pentru o forță de muncă variată ca vârstă;
- un moral bun în cadrul firmei.

Angajatorii puteau forța lucrătorii să se pensioneze la vârsta de 65 de ani. Legea a fost abrogată în aprilie 2011. Pe măsură ce se apropie vârsta pensiei de stat, angajatul are posibilitatea de a solicita sau de a întârzia plata pensiei. Se poate solicita acordarea în continuare a pensiei pe perioada desfășurării activității, dar se poate amâna acordarea pensiei, ceea ce poate avea unele beneficii financiare: 10,4% - creșterea pensiei de acumulare (sau o sumă forfetară impozabilă pentru pensia amânată plus dobândă).

Dacă se continuă activitatea peste vârsta pensiei de stat, nu se plătește asigurarea națională de sănătate. Poate fi necesară plata impozitului pe venit în funcție de cuantumul total. Venitul total include salariul, la care se adaugă pensia privată și pensia de stat.

• În **Danemarca**, amânarea unui an de pensie conduce la creșterea pensiei de acumulare cu 5,8%, respectiv un coeficient de 1/17,1, cât este speranța de viață peste vârsta de 68 de ani.

Deși este posibilă continuarea activității pentru același angajator, aceasta trebuie să se realizeze doar cu normă parțială sau contractual.

• În **Olanda**, pensionarea obligatorie s-a aplicat în mod obișnuit la aproape toate contractele de muncă sau contractele colective de muncă, vârsta la care pensionarea

obligatorie putând fi pusă în aplicare fiind legată de vârsta la care persoanele fizice încep să primească pensia de stat.

În contextul reformelor sociale și al îmbătrânirii rapide a populației, în 2008, Guvernul a decis să înceteze aplicarea vârstei obligatorii de pensionare la 65 de ani (aplicabilă la acel moment). S-a recunoscut faptul că angajații cu vârsta peste 65 de ani erau, în general, suficient de productivi pentru a continua să lucreze în organizațiile unde erau angajați și, prin urmare, trebuie să obțină dreptul de a rămâne angajat, fără nicio modificare a salariului și a condițiilor de angajare, timp de cel puțin câțiva ani peste vârsta normală de pensionare. În 2014, această politică a fost oficializată în drept și organizațiile și managerii nu au mai putut refuza cererile de muncă peste vârsta normală de pensionare, conform politicii actuale, funcționarii publici la nivel național putând lucra până la vârsta de 70 de ani.

Dacă se dorește continuarea activității după ce se atinge vârsta de pensionare legală este necesară încheierea unui nou contract de muncă. În aceste condiții, angajatul nu mai plătește contribuții pentru șomaj și accidente de muncă, în schimb se plătește contribuția pentru sănătate, în mod individual. Angajatul primește tipul de pensie corespunzător, precum și salariul stabilit prin noul contract, care este salariul minim. Acest lucru previne concurența neloială între angajații cu vârsta de pensie de stat și angajații mai tineri. De asemenea, angajatul are dreptul la o indemnizație minimă de vacanță.

Angajații cu vârsta de pensie de stat au aceleași drepturi ca și angajații mai tineri. Aceasta înseamnă că li se aplică dispozițiile din Codul civil cu privire la condițiile de angajare, perioada de probă și clauza de neconcurență.

Unele contracte de muncă expiră automat la atingerea vârstei de pensie de stat, fără ca angajatorul să trebuiască să le rezilieze. Acest lucru este specificat în contractul colectiv de muncă sau în cel individual.

* * *

Studiile europene relevă faptul că, în medie, 1 din 10 pensionari din eșantion au continuat să lucreze, dar există diferențe notabile în funcție de țara de reședință. De exemplu, în Slovenia, Spania și Polonia, aproximativ 2-4% dintre pensionari au continuat să lucreze, în timp ce unul din cinci a continuat să lucreze în Elveția, Suedia și Estonia. Studiile evidențiază că aceste diferențe au legătură cu "generozitatea" sistemului de pensii și cu normele sociale care susțin munca în timpul pensionării.

BIBLIOGRAFIE

- https://www.econstor.eu/bitstream/10419/215466/1/10_3790_vjh_88_1_011.pdf
- <https://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:5sfPJrtwao8J:https://ec.europa.eu/social/BlobServlet%3FdocId%3D10403%26langId%3Den+&cd=1&hl=en&ct=clnk&gl=ro>
- <https://www.pensioenfederatie.nl/website/the-dutch-pension-system-highlights-and-characteristics>
- <https://www.surs.org/sites/default/files/pdfsx/Guide-TRD.pdf>
- <https://3rlbk67227ngcfyoio6p3x5vnq-ac4c6men2g7xr2a-www-seg-social-es.translate.goog/wps/portal/wss/internet/Trabajadores/PrestacionesPensionesTrabajadores/10963/28393/35806>
- <https://home.kpmg/xx/en/home/insights/2011/12/Netherlands-income-tax.html>
- <https://www.vidacaixa.es/en/work-and-receive-pension>
- https://eur-lex.europa.eu/resource.html?uri=cellar:c812e2a0-81d0-4a40-a08d-3600577fcd0a.0001.03/DOC_2&format=PDF
- https://www.cleiss.fr/docs/regimes/regime_france/an_3.html
- <https://www.strategie.gouv.fr/english-articles/older-workers-employment-and-retirement>
- <https://www.inrca.it/inrca/files/focuson/Income%20from%20work%20after%20retirement%20in%20Italy.pdf>
- <https://www.ageuk.org.uk/information-advice/work-learning/retirement/retirement-age/>
- http://aei.pitt.edu/46158/1/No_386_MOPACT_Belgium_report.pdf
- <https://link.springer.com/article/10.1007/s00391-018-01474-3>
- https://ec.europa.eu/info/sites/default/files/economy-finance/final_country_fiche_se.pdf
- <http://ftp.iza.org/dp6537.pdf>

- https://www.netspar.nl/assets/uploads/P20180702_DP034_OudeMulder.pdf
- https://www.researchgate.net/publication/289525151_Working_after_age_50_in_Spain_Is_the_trend_towards_early_retirement_reversing/link/56e7d8dd08ae4c354b1d093d/download
- https://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:j_vZT-vt_scJ:https://eur-lex.europa.eu/resource.html%3Furi%3Dcellar:c812e2a0-81d0-4a40-a08d-3600577fcd0a.0001.03/DOC_2%26format%3DPDF+%&cd=11&hl=en&ct=clnk&gl=ro
- <https://www.eurofound.europa.eu/publications/report/2013/finland-the-role-of-government-and-social-partners-in-keeping-older-workers-in-the-labour-market>
- <https://www.lexology.com/library/detail.aspx?g=9dcb1d32-805b-4ac2-9da6-4909d6368ea2>
- <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1110&langId=en&intPagId=4539>
- <https://www.loc.gov/law/foreign-news/article/sweden-parliament-adopts-new-laws-on-retirement/>
- <https://y7z6szyc5kzvzxfswe2466v5e-ac4c6men2g7xr2a-www-sfpd-fgov-be.translate.goog/fr/montant-de-la-pension/travailler#combien>
- <https://www.tyoelake.fi/en/employers-obligations/public-sector-has-its-own-pension-act/#title>
- <https://www.inrca.it/inrca/files/focuson/Income%20from%20work%20after%20retirement%20in%20Italy.pdf>
- <https://www.oecd.org/italy/PAG2019-ITA.pdf>
- <https://www.expatica.com/fr/finance/retirement/french-pension-830117/>
- <https://link.springer.com/article/10.1007/s12651-017-0223-7>
- <https://www.files.ethz.ch/isn/188433/WD404%20MB%20Extending%20Working%20Lives%20-%20Denmark%20MOPACT%20final.pdf>
- <https://www.verksam.se/web/international/starting/your-national-retirement-pension-and-occupational-pension>

- <https://www.lexology.com/gtdt/tool/workareas/report/pensions-and-retirement-plans/chapter/belgium>
- <https://www.lexology.com/gtdt/tool/workareas/report/pensions-and-retirement-plans/chapter/italy>
- <https://www.gov.uk/working-retirement-pension-age>
- <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1101&langId=en&intPagId=4407>
- https://ec.europa.eu/economy_finance/publications/pages/publication16034_en.pdf
- https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Ageing_Europe_-_statistics_on_working_and_moving_into_retirement