

REFORM OF THE PENSION SYSTEM IN THE EUROPEAN UNION - VARIOUS FORMS SAME CHALLENGES

Biljana Todorova

Faculty of Law, University "Goce Delcev", Stip, N. Macedonia, biljana.todorova@ugd.edu.mk

Abstract: The risk of poverty and social exclusion in older people increases with age. The pension system is one of the most important segments of the overall social security system of any country. This system is comprised of a set of legal norms and administrative and financial institutions that regulate the insurance of the risk of old age and disability and loss of nourisher. European Union countries are in very different situations, although they face similar demographic challenges. As a result of low birthrates, aging populations, and other non-demographic factors in the Member States, a significant pension reform has been made in the last ten years. Pension systems differ throughout the EU-27 as each system reflects in a certain way a specific institutional arrangement. Still there are some features which most of these systems contain, and similar developments can be observed as many Member States are faced with the same general challenges regarding pension sustainability and adequacy. In general, it is useful to distinguish different pension pillars: a public mandatory old-age pension, occupational pensions and private savings plans. The main structure is common across all pension systems. However, the size of each pillar depends on the institutional context of each Member State and therefore differs across the EU.

The purpose of this paper is to present, explain and analyze the specifics of the various pension systems in the Member States of the EU and to find out which of them gives the best effect. This will result in policy recommendations and warnings that would be needed the most in reforming the national pension system in terms of adequate, safe and sustainable pensions.

Applying the comparative-legal method will enable us to see the positive-legal solutions that exist in the pension systems of the EU Member States, as well as whose solutions and experiences our country should follow. In order to discover the content of the norms dedicated to the conditions for acquiring a pension, the paper will use the dogmatic method. The sociological method will investigate the social causes that have made the existence of a particular pension system with particular characteristics. For the purposes of the analysis, the decryption method will also be used.

Keywords: pension, pension reforms, social security, employees, labor market.

РЕФОРМА НА ПЕНЗИСКИОТ СИСТЕМ ВО ЕВРОПСКА УНИЈА – РАЗНОЛИЧНИ ОБЛИЦИ ИСТИ ПРЕДИЗВИЦИ

Билјана Тодорова

Правен факултет, Универзитет „Гоце Делчев“, Штип, biljana.todorova@ugd.edu.mk

Апстракт: Ризикот од сиромаштија и социјална исклученост кај постарите лица се зголемува со возраста. Пензискиот систем е еден од најважните сегменти на вкупниот систем на социјална сигурност на секоја земја. Овој систем претставува збир на правни норми и административни и финансиски институции со кои се регулира осигурувањето на ризикот од старост и инвалидитет и загуба на хранител. Земјите од Европската Унија се во многу различни ситуации иако тие се соочуваат со слични демографски предизвици. Како резултат на нискиот наталитет, стареењето на населението, и останатите недемографски фактори во членките во последниве десет години направена е значајна пензиска реформа. Пензиските системи се разликуваат во ЕУ-27 со тоа што секој систем има свои специфични институционални карактеристики. Сепак, постојат некои карактеристики што повеќето од овие системи ги содржат, а сличностите може да се забележат бидејќи многу земји-членки се соочуваат со истите општи предизвици во однос на одржливоста на пензиите. Во принцип, можно е да се дефинираат неколку различни пензиски столбови: јавна задолжителна старосна пензија, професионални пензии и фондови за приватни заштеди. Главната структура е иста кај сите пензиски системи. Сепак, големината на секој столб зависи од институционалната поставеност на секоја земја-членка и затоа се разликува низ ЕУ.

Целта на трудот е да се презентираат, објаснат и анализираат специфичностите во различните пензиски системи во земјите - членки на Европска Унија и да се дојде до сознание кој од нив ги дава најдобрите ефекти. Оттаму би се формирале збир на општи препораки за политика и предупредувања што би биле

најпотребни при реформа на националниот пензиски систем во насока на адекватни, сигурни и одржливи пензии.

Со примена на компаративно – правниот метод ќе се овозможи согледување на позитивно – правните решенија кои постојат во пензиските системи на земјите-членки на Европската Унија, како и кои и чии решенија и искуства треба да ги следи нашата земја. Заради откривање на содржината на нормите посветени на условите за стекнување на правото на пензија, во трудот ќе се користи догматскиот метод. Со помош на социолошкиот метод ќе се истражат општествените причини кои го условиле постоењето на конкретен пензиски систем со такви карактеристики. За целите на анализата ќе се користи и декриптивниот метод.

Клучни зборови: пензија, пензиски реформи, социјална сигурност, вработени, пазар на труд.

1. ВОВЕД

Во литературата се идентификуваат неколку клучни фактори кои влијаат на одржливоста на пензискиот систем, како: демографски промени, движења на пазарот на трудот и прилагодување на пензиите кон економскиот потенцијал.²⁸¹ Денес луѓето живеат подолго од кога било досега, но она што е придобивка за поединците може да биде предизвик за општествата. Старењето на населението, намалување на стапката на наталитет и зголемувањето на животниот век се некои од факторите кои вршат притисок врз пензискиот систем, дизајниран на традиционален начин и за различен социоекономски контекст, да биде одржлив, фер и ефикасен.²⁸² Блејк и Мејху (2006) предвидуваат дека во иднина секоја генерација ќе биде помала заради пониската стапка на наталитет и стареењето на населението.²⁸³ Доколку не се превземат мерки за промена на постојните модели на работа и пензионирање, бројот на постари неактивни луѓе, кои ќе треба да бидат поддржани од еден работник, меѓу 2018 и 2050 година во просек може да се зголеми за околу 40%.²⁸⁴ Ова ќе влијае врз намалувањето на животниот стандард, како и врз притисокот кој помладите генерации ќе го чувствуваат при финансирање на системите за социјална заштита. Клучно би било подобрување на можностите за вработување на постарите работници. Во исто време, во текот на работниот век неопходно е постојано професионалното усовршување, како не би ги спречило или обесхрабрило луѓето на постара возраст полесно да најдат вработување и да работат. Има автори кои сугерираат дека комбинацијата на стареење на населението и опаѓање на наталитетот создава придобивки преку таканаречената „демографска дивиденда“, каде има помал број на млади зависни и, во исто време, поголем број на лица во зрела фаза на продуктивност. Но, овие придобивки се поволни само за околу една генерација и само на почетокот на овој тренд.²⁸⁵

На ниво на Европската Унија постои ограничена надлежност над пензискиот систем, бидејќи во голем дел надлежноста ја определуваат земјите-членки. Во првиот столб (јавни државни пензии), улогата на Унијата е да го обезбеди правото на пензија на граѓаните при уживањето на правото на слободно движење на лица, како и некои анти-дискриминаторски надлежности. Некои ограничени надлежности се однесуваат на вториот (професионален) и третиот (персонален) столб пензии имајќи ја предвид природата на нивната контрибуција и интеракциите со единствениот пазар. Во суштина ова се минимум стандарди и права за заштита на работниците. Оттаму, како резултат на различните решенија за тоа како да се обезбеди приход за пензиите, пензиските планови во различни фази од реформскиот процес се многу разновидни. Голем дел од пензиските системи во земји-членки на Европската Унија се јавни пензиски фондови. Неколку земји-членки воведоа професионални пензиски шеми и / или приватни задолжителни и доброволни пензиски фондови.

Што се однесува до видот на пензијата која се исплатува од јавните приходи, повеќето земји-членки имаат пензии со гарантирана исплата, т.е. пензиските права се дефинирани во зависност од висината на плата и годините работен стаж, без директна врска со придонесите. Некои од земјите-членки како Шведска, Бугарија, Естонија, Латвија, Литванија, Унгарија, Полска и Словачка дел од нивните јавни пензиски шеми ги префрлија во шеми со приватно финансирање.²⁸⁶ Во неколку земји-членки, особено во Данска, Холандија

²⁸¹ Petreski, B., Gacov, P. *Sustainability of the pension system in Macedonia*, Agency Proagens, (2018). p. 3.

²⁸² Verbic, M. *A note on varying the parameters of the Slovenian pension system: an analysis of supplementary pension insurance*, Post-Communist Economies, Taylor & Francis Journals, vol. 21(3), (2009). Pages 373-382.

²⁸³ Blake, D., Mayhew, L. *On the Sustainability of the UK State Pension System in the Light of Population Ageing and Declining Fertility*. The Economic Journal 116(512), (2006). p. 286.

²⁸⁴ *World Population Prospects 2019*. Department of Economic and Social Affairs Population Division, United Nations New York, (2019). p. 17.

²⁸⁵ Blake, D., Mayhew, L. Op. cit. p. 286.

²⁸⁶ Carone, G., Eckefeldt, P. et al., *Pension Reforms in the EU since the Early 2000's: Achievements and Challenges Ahead*. European Commission Directorate-General for Economic and Financial Affairs, (2016). p. 15.

и Ирска, јавниот пензиски фонд во прв степен обезбедува пензија со рамна стапка, која може да се надополни со приватни пензиски шеми поврзани со придонесите.²⁸⁷ Во одделни земји, видот на пензиите што се исплаќаат се разликува од јавната старосна пензија. Повеќето пензиски шеми обезбедуваат не само пензии за старост, туку и пензии за предвремено пензионирање, инвалидски пензии и семејни пензии. Разлика меѓу земјите-членки постои и во методот на финансирање на пензиските фондови.

2. РЕФОРМСКИ ТРЕНДОВИ

Во последниве години низ земјите на Европската Унија се случува големи пензиски реформи. Силен реформски тренд што може да се идентификува беше ширење на системите со мешани столбови. Понатаму, реформи поврзани со вториот столб каде се вовеле комбинација од полузадолжителен професионален пензиски столб. Овој специфичен систем се однесува на националните исплати на плата и затоа резултира во релативно висока стапка на покриеност на вработената работна сила. Во последната деценија, слични реформи се фокусираа на продолжување на периодот на придонес и возраста за пензионирање. Најновите политички реформи низ земјите-членки ја замаглија границата меѓу PAYG/финансиран, јавен/приватен и доброволен/задолжителен столб со комбинирање на елементи од сите видови. Бидејќи јавните пензии сè уште имаат важна улога во создавањето на поголемиот дел од приходите за пензија, тие и понатаму ќе се финансираат од јавните фондови PAYG. Од друга страна пак, расте улогата на финансирани и дефинирани придонеси за пензии. За да се обезбеди соодветност и одржливост од средината на деведесетите години клучна карактеристика на реформскиот процес е преминот од дефинирана корист во дефиниран придонес. Ова ја зацврсти врската во фондовите помеѓу уплатените придонеси и исплатените средства. Пензиските фондови со дефиниран придонес можат да бидат јавни, професионални или персонални и да го дефинираат нивото на уплата на придонеси, а не крајната исплата на пензијата. Последно, но не и најмалку важно, во последната деценија повеќето земји-членки на ЕУ започнаа да ги укинуваат системите за рано пензионирање со цел да ги намалат стимулациите за предвремено излегување од пазарот на трудот. Сепак, степенот до кој е можно предвремено пензионирање во голема мерка варира. Во принцип, сè уште постои значителна разлика помеѓу правната и фактичката старосна граница за исполнување на условите за користење на правото на пензија.

3. РЕФОРМСКИ ПОЛИТИКИ

И покрај постојните разлики помеѓу земјите-членки, за да се обезбеди одржливост и соодветност на пензиските системи, постојат генерални упатства за реформи.

- Повисока стапка на учество на работната сила. Прво, политиките за вработување и пазарот на трудот треба да се фокусираат на активирање на невработеното работно способното население, како и на постарите работници и да се има предвид фактот дека невработеноста и неактивноста мора да бидат што е можно пониско. Зголемување на стапката на вработеност ќе значи намален број на пензионери и на пензиски расходи. Зголемената стапка на вработеност кај постарите вработени и зголемената старосна граница за пензионирање имаат силно влијание врз секоја пензиска шема бидејќи позитивно влијаат на висината на приходите за пензија. Покрај тоа, друга слабост на некои столбови е нивната зависност од перформансите на пазарот на трудот. Оттаму, важно е да се поттикне пристапот до вработување. Ова значи дека слаб пазар на труд и прекин во вработувањето може да доведе до значително пониска заменска стапка. Политиките за вработување и пензиските реформи треба да ги земат предвид сите различни групи невработени. За неактивното население да се врати на пазарот на труд, посебните мерки треба да се фокусираат главно на лицата со здравствени проблеми и лицата со семејни обврски. Во моментот, ефективната возраст за пензија е значително под официјалната возраст.²⁸⁸ Зголемувањето на старосната граница за пензионирање треба да ги земе предвид можните стимулации за подолга вклученост на пазарот на труд. Одложувањето на возраста за пензионирање е клучно за финансиската стабилност на пензиските системи. Постои и друга мерка која може да придонесе кон подолгорочната вработеност. Во реалноста, постарите работници по определен период на невработеност се соочуваат со сериозни потешкотии при наоѓање на ново вработување. Мало субвенционирање може да помогне да се зголеми привлечноста на работодавачите да ангажираат постари работници. Исто така, активните политики на пазарот на труд треба да бидат насочени кон подготвување на постарите работници за поголема мобилност на работното место на крајот на нивната кариера преку

²⁸⁷ Ibid, 11.

²⁸⁸ Pension schemes and pension projections in the EU-27 Member States — 2008-2060, European Commission Directorate - General for Economic and Financial Affairs, Brussels, Belgium, https://ec.europa.eu/economy_finance/publications/pages/publication16034_en.pdf, пристапено на 28.01.2020.

подршка на обука на работното место и специјални програми за барање работа. Оттаму, стимулациите и шемите за постепен чекор кон пензија можат да придонесат за продолжување на работниот век. И на крај, подобра вработеност на постарите лица може да се постигне и преку подобрување на работните услови, како и намалување на здравствениот ризик поврзан со работата.²⁸⁹

-Зголемување на минималната старосна граница за остварување на право на пензија. Во наредните децении пензиските системи во Европската Унија ќе треба да бидат прилагодени на демографските случувања. Се претпоставува дека, соодносот од околу четири работоспособни лица за секое лице на возраст над 65 години, ќе дојде на сооднос од само околу две лица на едно до 2060 година. Оттаму, за да го задржат овој сооднос, голем број на држави спроведоа реформи со цел зголемување на ефективната старосна граница за пензионирање и намалување на пензиските исплати. Возраста за пензија е еден од клучните параметри за балансирање на приходите и обврските. Кога секоја година со пензиска реформа старосната граница за пензионирање би се одложувала за една година, лицата од соодветната група ќе бидат во работен однос една година подолго, ќе имаат право на исплата на плата и ќе плаќаат придонеси наместо да станат корисници на правото на пензија. Оттаму, одложувањето на возраста за пензионирање е важен аспект за обезбедување адекватност и стабилност на пензиите. Понатаму, нема да се прават трошоци од буџетот на државата бидејќи нема да се исплаќаат пензии за таа група на граѓани. Од 2009 до 2020 година се направи зголемување на минималната законска возраст за старосна пензија во Чешка, Данска, Германија, Италија, Литванија, Унгарија, Малта и Романија. Според сегашното законодавство во 2048 година, старосната граница за пензионирање за жените сè уште ќе биде различна од таа за мажите во Белгија, Италија, Литванија, Полска и Романија. Само во Франција е предвидено законската старосна пензија да биде на долниот крај на она што е денес, бидејќи планираната старосна граница за пензионирање е 60 години во 2020 година, додека законската старосна граница за пензионирање денес е помеѓу 60 и 65 години.²⁹⁰ Некои земји-членки, како што се Финска и Шведска, имаат флексибилна возраст за пензионирање во смисла на тоа дека имаат имплементирано стимулации за граѓаните да останат што подолго време активни на пазарот на труд.²⁹¹ Сепак, за повеќето земји-членки просечната фактичка возраст за излез од пазарот на трудот е пониска.²⁹² Ова се должи на бенефициите за предвремен излез од пазарот на труд, како што се бенифициран стаж за пензионирање за одредени професии, бенефиции за невработеност и инвалидитет, бенефиции за долгорочна болест, семејна пензија и сл.

- Зголемување на стапката на придонесот за пензиско осигурување. Зголемувањето на бројот на корисници на јавна пензија се должи на старосната пензија и раното пензионирање. Се предвидува дека помеѓу 2007 и 2060 година старосната пензија и предвременото пензионирање во ЕУ ќе се зголеми за 2,4% од БДП. Помало зголемување се предвидува за другите пензиски расходи, главно, инвалидските и семејните пензии (0,1% од БДП). На ниво на конкретна земја, три земји-членки (Грција, Кипар и Луксембург) предвидоа зголемување на трошоците за јавни пензии. Што се однесува до трошоците за инвалидските и семејните пензии, во повеќето земји се предвидува дека ќе се намалат. Само во осум земји-членки (Португалија, Романија, Словенија, Словачка, Финска, Шведска, Велика Британија и Норвешка) се очекува нивно мало зголемување.²⁹³

- Поттик за работа подолго. Некои автори сметаат дека обврските околу неа не член од семејството што најчесто им се доделуваат на жените влијаат врз намалување на нивната активност на пазарот на труд.²⁹⁴ За тие да останат во работен однос неопходно е ангажирање на професионална грижа. Предизвикувачки фактор за пензионирање се и околноста на пазарот на труд. Друг фактор што ги „наведува“ постарите работници да се пензионираат е финансиската стимулација. Некои автори сметаат дека висината на пензискиот приход игра важна улога во одлуката за пензионирање.²⁹⁵ Шемите за предвремено пензионирање, за долгорочно боледување и инвалидност, исто така поттикнуваат рано пензионирање. Статусот на брачниот партнер на

²⁸⁹ Eichhorst, W., Maarten G., Kendzia, C. M. *Pension systems in the EU – contingent liabilities and assets in the public and private sector*. European Parliament, Directorate General for Internal Policies Policy Department A: Economic and Scientific Policy, (2011). p. 59.

²⁹⁰ Ibid, 61-62.

²⁹¹ Eichhorst, W., Maarten G., Kendzia, C. M. *Pension systems in the EU – contingent liabilities and assets in the public and private sector*. European Parliament, Directorate General for Internal Policies Policy Department A: Economic and Scientific Policy, (2011). p. 61.

²⁹² Ibid, 124.

²⁹³ Pension schemes and pension projections in the EU-27 Member States — 2008-2060. p. 4

²⁹⁴ Esteban, O. Tzvetkova, S. *Working women: Key facts and trends in female labor force participation*. World in Data, (2017). p.3.

²⁹⁵ Eichhorst, W., Maarten G., Kendzia, C. M., Op. cit. p. 64.

пазарот на трудот може да влијае на повлекување од пазарот на труд ако паровите донесат заедничка одлука за пензија. Од гледна точка на работодавачот, негативната перцепција за перформансите и застарените вештини на постарите работници, може да ги натера работниците на пензија пред законски утврдената старосна граница. Од гледна точка на вработените, технолошките и структурните промени, промените во побарувачката за работна сила, амортизацијата на индивидуалните вештини одат заедно со многу ниската стапка на учество во образованието и обука на возрасна група од 50–64 години. Тешките услови на работното место ги зголемуваат здравствените проблеми кои понатаму се причина вработените да се одлучат на предвременно пензионирање. Понатаму, голем број на студии ја истакнале важноста на работното време, бидејќи промената на работното време или работата во смени може да биде мотив за работниците да се одлучат за предвременно пензионирање.²⁹⁶

- **Поделба на ризик.** Во период на интензивна демографска промена соодветна мешавина на различни пензиски столбови може да помогне во создавање одржливи пензиски системи, без да се загрозува целта на адекватноста на пензиите. Пензиски систем заснован на три столба е најдобра комбинација кај земји со динамичен пазар на труд, кој вклучува ниска стапка на невработеност и висока и зголемена стапка на учество на постарите работници. Но, неодамнешната финансиска криза која резултираше со големи загуби на пазарот покажа дека дури и добро развиените пензиски системи со три столба имаат криза со финансирање на идните обврски. Ова покажа дека и целосно финансираните пензиски системи се исто така ранливи. Како и да е, јасно е дека со демографските промени кои се очекуваат и очигледната нестабилност на финансиските пазари не може да се развие систем кој е непропустлив и целосно изолиран од сите надворешни предизвици, без разлика дали по природа се демографски или економски. Оттаму, потенцијалните ризици во системот неопходно е да се поделат. Прво, ризикот треба да се подели меѓу државата и поединците. Во повеќето земји државата не може да обезбеди целосни стапки на замена за сите свои граѓани и истовремено да избегне дефицит. Ова значи дека, од една страна, неопходен е јавен/државен столб за да се обезбеди одредена основна стапка на замена што ќе биде доволна за да спречи старите лица да западнат во сиромаштија. Од друга страна, ризикот на старост мора да го снесат поединци преку своите заштеди во столбовите за професионална и приватна пензија. Второ, за да се обезбеди стабилен пензиски систем треба да се поделат ризиците помеѓу поединците. За јавниот државен столб, со изедначување на стапката на придонес за сите поединци, а во професионалните и приватните столбови ова се прави со здружување на ресурси во фонд без индивидуални побарувања. Добивката и загубата се изедначува помеѓу учесниците и не се заснова на индивидуални сметки. Елемент на споделување на ризици е и обезбедувањето на минимална пензија. Добар пример е споделувањето на родовиот ризик, бидејќи жените во своите активни години на пазарот на трудот веројатно повеќе ќе бидат вработени со атипични договори за вработување. Ова може да се примени за оние целни групи чие интегрирање на пазарот на трудот е потешко. Во зависност од видот на склучениот договор за вработување, не е секогаш можно да се градат еднакви права за пензија. Трето, добар пензиски систем мора да споделува ризици меѓу генерациите. Елемент на генерациона солидарност се наоѓа во природата на јавните системи PAYG. Сегашните вработени плаќаат придонеси за пензиско и инвалидско осигурување за да се финансираат пензиите на тековните пензионери. За овој пензиски столб да се направи одржлив, тој треба континуирано да се финансира од сегашните генерации.

- **Зајакнување на транспарентноста на пензиските системи.** Бидејќи се воведоа повеќе столбови особено е важно идните пензионери да се информираат и запознаат со нивните пензиски права и идните обврски. Членовите на пензиските фондови добиваат редовни и детални извештаи за своите средства, а друштвата за своите активности редовно ја известуваат јавноста и членовите. Транспарентноста во пензискиот систем има две главни импликации, една во однос на економијата и јавниот буџет и друга која се однесува на поединецот. Прво, за одржливоста на пензискиот систем важно е сите трошоци и обврски поврзани со пензиите да бидат експлицитни и да бидат вклучени во пресметките и проекциите. Второ, редовно да се следи адекватноста на пензискиот систем. Ова бара заеднички европски стандарди во однос на одржливоста и адекватноста на пензиите. Сите земји-членки треба да се следат редовно, во однос на нивната адекватност на пензиите и нивната одржливост од страна на независна група на експерти, кои потоа можат да формулираат препораки специфични за конкретна земја. Покрај тоа, транспарентноста може да се подобри со подобро информирање на поединците. Во многу земји професионалните и приватните пензиски фондови се должни секоја година да ги известуваат своите членови за идните придобивки според тековните придонеси и индикатори.²⁹⁷ За јавна државна пензија (прв пензиски столб) ова ретко се практикува.

²⁹⁶ Gustmann, A., Steinmeier, T. *Minimum Hours Constrains, Job Requirements and Retirement*, NBER Working Paper, No. 10876, Cambridge, (2004). p. 10.

²⁹⁷ Eichhorst, W., Maarten G., Kendzia, C. M. Op. cit. p. 95.

Зајакнувањето на транспарентноста во работењето кон сегашните и идните пензионери ќе ги охрабри да влезат во новоформираните професионални и приватни пензиски системи. Ова се реализира со употреба на годишни извештаи за сметки од различни столбови, вклучувајќи ги и професионалните и приватните пензии.

4. ЗАКЛУЧОК

Во последниве години во некои земји-членки спроведените пензиски реформи може да се каже дека имаат видливи позитивни влијанија. Меѓутоа, од изнесеното би можело да се заклучи дека е невозможно да се дизајнира еден совршен систем што под какви било околности може да се примени. И понатаму, индивидуалниот и историскиот контекст на земјите-членки и локалните политички преференци се многу влијателни во функционирањето на кој било пензиски систем.

Бидејќи главниот проблем за пензиските системи во Европската Унија доаѓа од нејзиното стареење на населението и нејзините буџетски импликации, следниве решенија за општа политика се покажуваат како најуспешни. Овие решенија можевме да ги забележиме во случаите анализирани во овој труд. Прво, промената на старосната граница за пензионирање според животниот век, враќање на подобар однос помеѓу оние кои плаќаат придонеси и зависните лица, со што системот ќе биде финансиски стабилен. Бидејќи возраста за остварување на правото на пензија е еден од клучните параметри за балансирање на приходите и обврските би било добро да се следи примерот на некои земји-членки. На пример, Финска и Шведска кои имаат флексибилна возраст за пензионирање во смисла на тоа дека имаат вградени стимулации за граѓаните максимално време да останат активни на пазарот на труд. Второ, развој на систем на мешан столб за намалување на зависноста од јавните пензиски фондови и поттикнување на приватното штедење. За возврат, ова ќе го намали притисокот што демографските промени го имаат на јавните давачки. И трето, во јавните и приватни фондови уплатите на средствата од дефинирана придобивка да се префрлат во дефиниран придонес. Ова ќе ги апсорбира демографските промени и други предизвици.

Од анализираниите случаи во трудот може да се заклучи дека за предизвиците во пензиските реформи не постои едно понудено решение, туку неколку. Од овие решенија и проблеми кои се наметнуваат, можно е да се формираат збир на општи препораки што најдобро би се покажале при реформа на националниот пензиски систем.

ЛИТЕРАТУРА

- Blake, D., & Mayhew, L. (2006). *On the Sustainability of the UK State Pension System in the Light of Population Ageing and Declining Fertility*. The Economic Journal 116(512).
- Carone, G., Eckefeldt, P., et al. (2016). *Pension Reforms in the EU since the Early 2000's: Achievements and Challenges Ahead*. European Commission Directorate-General for Economic and Financial Affairs.
- Eichhorst, W., Maarten G., & Kendzia, C. M. (2011). *Pension systems in the EU – contingent liabilities and assets in the public and private sector*. European Parliament, Directorate General for Internal Policies Policy Department A: Economic and Scientific Policy.
- Esteban, O., & Tzvetkova, S. (2017). *Working women: Key facts and trends in female labor force participation*. World in Data.
- Gustmann, A., & Steinmeier, T. (2004). *Minimum Hours Constrains, Job Requirements and Retirement*, NBER Working Paper, No. 10876, Cambridge.
- Pension schemes and pension projections in the EU-27 Member States — 2008-2060*, European Commission Directorate - General for Economic and Financial Affairs, Brussels, Belgium, https://ec.europa.eu/economy_finance/publications/pages/publication16034_en.pdf, пристапено на 28.01.2020.
- Petreski, B., & Gacov, P. (2018). *Sustainability of the pension system in Macedonia*, Agency Proagens.
- Verbic, M., (2009). *A note on varying the parameters of the Slovenian pension system: an analysis of supplementary pension insurance*, Post-Communist Economies, Taylor & Francis Journals, vol. 21(3).
- World Population Prospects 2019*. (2019). Department of Economic and Social Affairs Population Division, United Nations New York.