

Viitorul pensiilor în Europa – la doi ani după Carta albă privind pensiile (proiectul de luare de poziție)

Anexa: proiect de memorandum explicativ

Comitetul executiv este invitat să adopte acest document de luare de poziție.

Mesaje-cheie :

- Pensiile sunt câștigate pe parcursul mai multor decenii de viață de muncă, reflectând astfel nivelurile de salarizare, perioadele de șomaj și condițiile de muncă, în general.
- Creșterea vârstei efective de pensionare este o chestiune de a lupta pentru o viață mai bună de lucru pentru toți: sănătate și securitate la locul de muncă, condiții de muncă decente, accesul la educație și formare profesională pe tot parcursul vieții și contracte de muncă de calitate, care dau naștere la drepturi de pensie.
- Vârsta legală de pensionare nu trebuie să fie legată în mod automat de speranța medie de viață. Expunerea la condiții grele de muncă trebuie să fie luată în considerare.
- Pensiile de stat care acoperă tot ar trebui să fie consolidate, prin finanțare publică, bazat pe solidaritatea între grupuri și între generații. Pensiile ocupaționale, pe baza negocierilor colective, ar trebui să fie promovate. Pensiile private, de economii nu pot fi văzute ca o alternativă la primul și al doilea pilon de pensii.

Pensiile reflectă condițiile de pe parcursul întregii vieți de muncă

1 . Sistemele de pensii sunt obligații pe termen lung. Regulile privind pensiile trebuie să fie sigure și de încredere. Pensiile sunt bazate pe promisiuni între grupuri de oameni și solidaritate între generații. Sistemele de pensii trebuie să fie stabile pe o perioadă lungă de timp, cu scopul de a livra rezultate în funcție de aceste promisiuni și pentru a asigura nevoile economice ale oamenilor , după o viață de muncă.

2 . Reformele sistemelor de pensii sunt astăzi o parte comună a discuției politicii europene. Designul sistemelor publice de pensii este de competența națională. Cu toate acestea, de-a lungul semestrului european, Comisia și Consiliul au făcut recomandări cu privire la stabilitatea macro-economică și de promovare a finanțelor publice, în general. Pensiile sunt o mare parte a fiecărui buget de stat și, astfel, desigur, o țintă tentantă pentru recomandările de politici. În 2012 și 2013, o majoritate de State membre ale UE a primit recomandări specifice fiecărei țări în ceea ce privește problemele reformei sistemului de pensii . Acestea vizează, în principal, vârsta legală de pensionare, sugerându-se ca aceasta să fie corelată cu creșterea speranței de viață sau ca posibilitățile de pensionare anticipată să fie reduse.

3 . ETUC sprijină ideea că trebuie să existe un echilibru între timpul petrecut la locul de muncă și timpul petrecut în pensionare, dar se opune strict ideii atingerii acestui obiectiv pur și simplu prin creșterea vârstei legale de pensionare sau prin alinierea automată a pensionării la vârsta legală cu speranța de viață. În primul rând, timpul în creștere petrecut la pensie (datorită creșterii longevității), trebuie să fie contrabalansat prin îmbunătățirea integrării pe piața muncii a persoanelor de toate vârstele. Pentru 2013, cifrele Eurostat arată o rată a ocupării forței de muncă, inclusiv a locurilor de muncă marginale, de doar 68% în grupa de vârstă 20-64 ani. Acest lucru semnaleză în mod clar că există un potențial uriaș de creștere a "timpului petrecut în muncă" și acest lucru nu doar în rândul persoanelor în vârstă. Creșterea ratelor de ocupare pentru grupurile cu rate mai mici, cum ar fi femeile, migranții și tinerii, ar îmbunătăți în mod semnificativ relația dintre timpul petrecut la locul de muncă și timpul petrecut la pensie.

4 . Fixarea vârstei legale de pensionare este de o importanță majoră în fiecare societate. ETUC refuză ideea că parlamentele naționale ar trebui să renunțe la competența lor de reglementare în favoarea formulelor matematice referitoare la criteriile ca speranța de viață.

5. Nu este nevoie de o decizie politică, dezbateri și discuții înainte de a schimba vârsta legală de pensionare. Un astfel de proces trebuie să implice partenerii sociali la nivel național. Ajutoarele de pensionare și la pensii sunt în mare parte legate de condițiile de lucru din timpul vieții și, prin urmare, de dialogul social.

6 . Pensile reflectă zeci de ani de experiență de muncă și condițiile de pe piața forței de muncă. Șomajul nu este o alegere personală, și nici orele insuficiente de part-time, care nu plătesc facturile. Munca part-time cu lipsa de facilităților de îngrijire pentru copii și alți membri ai familiei aflați în întreținere nu ar trebui să fie văzută ca o alegere personală să fie pedepsită prin pensii mici. Oamenii care au devenit bolnavi sau șomeri la sfârșitul vieții lor de lucru trebuie să aibă dreptul la protecție socială până la vârsta de pensionare. În vremuri de dificultăți economice și de dereglementare a condițiilor de muncă, contractele de muncă precare și stagiile sunt frecvente, cu drepturi reduse de pensie sau fără drept la pensii. ETUC cere contracte pentru locuri de muncă decente, cu drepturi de pensie.

7 . O viață mai lungă de lucru ar trebui realizată prin măsuri active pe piața forței de muncă, prin condiții de muncă mai bune, politici de sprijin, cum ar fi educație, formare profesională, precum și furnizarea de facilități de îngrijire. Fără acestea, conceptul de lucru pe o perioadă mai îndelungată devine simpla retorică în viețile multor oameni .

8 . Dezvoltarea demografică este adesea menționată ca un motiv pentru obligația de a împinge cât mai departe vârsta legală de pensionare, din ce în ce mai puține persoane apte de muncă trebuind să susțină un număr mai mare de pensionari. Având în vedere că un număr extrem de mare de cetățeni ai UE sunt șomeri, ETUC subliniază că are mai mult sens să se ia în considerare raportul de dependență economică, ce arată relația dintre numărul de persoane care lucrează și cei care nu lucrează, indiferent de vârsta lor. Acest lucru duce la un accent pe promovarea participării mai largi pe piața forței de muncă și crearea de locuri de muncă de calitate.

9 . Cifrele demografice interpretate greșit, cu accent pe relația numerică dintre grupele de vârstă, încă domina dezbaterile publice cu privire la sustenabilitatea pe termen lung a sistemelor publice de pensii. Fapte cum ar fi șomajul sau inactivitatea din motive de sănătate sau de familie sunt pur și simplu ignorate. Din păcate, până în prezent, definiția din Cartea albă privind raportul de dependență economică nu a fost adusă în prim-plan în proiecțiile pe termen lung ale Comisiei.

10. ETUC va continua să întrebe în ce măsură îmbătrânirea populației se va traduce într-o creștere a raportului de dependență economică. În opinia noastră, acest lucru este de determinat într-un grad ridicat de evoluția pieței forței de muncă. Creșterea ratei de angajare, prin locuri de muncă de calitate, ar putea contribui la reducerea considerabilă a creșterii pe viitor a acestui raport și astfel, la ușurarea povara financiară generată de îmbătrânirea populației.

11 . Adecvarea este un aspect al pensiilor care necesită mai mult interes public. Un sfert din cetățenii europeni de azi au pensiile ca principala sursă de venit. Ei au puține posibilități de a găsi alte surse. Prin urmare, pensiile trebuie să ajungă la un nivel care să asigure un trai decent. Indexarea pensiilor trebuie să fie de asemenea adecvată. O pierdere anuală în puterea de cumpărare are ca rezultat o sumă semnificativă pentru cei care trăiesc mai mult.

12. Există un decalaj de gen șocant privind pensiile. În timp ce diferența de remunerare între femei și bărbați în rândul persoanelor apte de muncă este de aproximativ 16% în UE, diferențele de gen în cazul pensiilor se ridică la 39%. Aceasta se poate explica în mare măsură prin inegalitățile în modelele de muncă-viață, atitudinea față de munca tradițională de gen feminin și proiectarea sistemelor de pensii. ETUC pretinde salariu egal pentru muncă egală și pensii egale, de asemenea.

13. Sărăcia în rândul persoanelor în vârstă este o problemă reală astăzi. Din păcate, acest lucru s-ar putea să crească și în viitor, atunci când efectele anilor de criză și locurilor precare de muncă, fără drepturilor de pensie, vor reapărea sub forma pensiilor mici. De aceea, ETUC reafirmă necesitatea locurilor de muncă de calitate, cu condiții de muncă decente, inclusiv pensii și alte drepturi de asigurări sociale.

14 . Este nevoie de informații mai multe și mai bune cu privire la pensii. Peisajul de pensii a devenit mai diversificat, iar impactul deciziilor individuale a devenit mai important. Oamenii au nevoie de informații clare și fiabile cu privire la drepturile lor de pensii, precum și de o imagine de ansamblu a sistemelor de pensii , pentru a fi în măsură să ia decizii în cunoștință de cauză. Deoarece pensiile depind de condițiile anterioare de viață de muncă, informațiile periodice despre starea drepturilor de pensie acumulate , precum și modul în care diferite alegeri ar putea afecta dreptul dumneavoastră de pensie sunt importante.

Comentarii la primul pilon de pensii :

15 . Sistemele de pensii de stat, așa-numitul prim pilon de pensii , reprezintă principala sursă de pensii pentru marea majoritate a pensionarilor. De multe ori se spune că acestea nu vor fi durabile, din cauza lipsei de resurse financiare . Comentariile sindicatelor pentru o astfel de evaluare trebuie să fie că, acolo unde

este cazul, mai multe resurse trebuie să fie alocate în funcție de o populație în curs de îmbătrânire. În cazul în care nu există suficienți bani pentru primul pilon, în cazul în care toată lumea este acoperită și toți contribuie, care ar putea fi, eventual, schemele suplimentare pentru o soluție mai bună ?

16. Cel mai bun mod de a asigura niveluri adecvate de beneficii de pensie pentru toți este de a consolida primul pilon de pensii. ETUC insistă asupra faptului că primul pilon de pensii trebuie să ofere o rată de înlocuire adecvată pentru ca oamenii să fie în măsură să mențină un nivel de trai decent, de asemenea, și în anii varstei a treia.

17. În primul pilon de pensii, redistribuirea este posibilă în cadrul sistemului. Ele sunt ceva mai mult decât un cont privat, în asigurarea unui sistem pentru punerea în comun a riscurilor și a costurilor. Primul pilon de pensii se bazează pe solidaritate și o redistribuire echitabilă.

18. Munca dificilă este în unele țări legată de scheme de pre-pensionare. Definiția muncii grele ar trebui să fie făcută în consultare cu partenerii sociali, care știu despre condițiile de la locul de muncă în profesia sau sectorul respectiv.

Comentarii privind al doilea pilon de pensii :

19 . Schemele de pensii ocupaționale fac de multe ori parte din negocierea colectivă. ETUC sprijină sistemele de pensii negociate colectiv.

20 . În martie, Comisia a prezentat propunerea sa mult așteptată pentru o directivă reformată privind activitățile și supravegherea instituțiilor pentru furnizarea de pensii ocupaționale (IORP). ETUC susține că furnizarea de pensii ocupaționale reprezintă o parte a legislației sociale și a forței de muncă și nu o problemă a pieței interne. Pensiiile ocupaționale reprezintă o parte din remunerația lucrătorilor obținută pentru munca lor. Pensiiile ocupaționale nu sunt obligatorii, dar de multe ori se bazează pe contractele colective de muncă . Aproximativ jumătate din lucrătorii din UE au o pensie profesională .

21. Propunerea IORP are o piață internă puternică și se concentrează pe pietele transfrontaliere. Cu toate acestea, pensiiile ocupaționale apar mai ales într-un context cu adevărat național. Acestea completează primul pilon de pensii, ele sunt reglementate de legislația fiscală națională și sunt adesea bazate pe contracte colective la nivel național în ceea ce privește remunerarea. Schemele transfrontaliere și prevederea transfrontalieră privind pensiiile ocupaționale pot fi justificate în cazul în care există o valoare adăugată în această construcție , dar acestea sunt departe de a fi un mod comun de organizare a pensiilor ocupaționale.

22 . Propunerile IORP cu privire la furnizarea transfrontalieră a pensiilor ocupaționale se bazează pe ideea de a promova libera circulație a livrării de servicii financiare la nivel transfrontalier. În cazul în care sistemele de pensii transfrontaliere urmează să fie dezvoltate, dezvoltarea trebuie să fie condusă de necesitățile companiilor și angajații lor, și nu de către industria financiară, care ar dori să facă bani din furnizarea de servicii transfrontaliere .

23 . Pensiiile ocupaționale nu sunt o marfă care urmează să fie furnizată și livrată

oriunde , fără legătură și cunoștințe cu privire la contextul național, sectorial și , uneori, chiar specifice societății de remunerare și de reglementare a muncii. ETUC va continua să se implice în mod activ în exercițiul de reformare.

24. Directiva 2014/50/EU privind achiziționarea și păstrarea pensiilor suplimentare este o încercare de a spori mobilitatea prin îmbunătățirea tratamentului drepturilor de pensie ale lucrătorilor mobili. ETUC este în favoarea scopului de a proteja drepturile de pensii ocupaționale ale lucrătorilor, dar ar putea exista modalități mai bune de a face acest lucru decât rezultatul acestei noi directive. Ca un punct de plecare, este important să ne amintim că pensiile ocupaționale nu sunt obligatorii și de multe ori se bazează pe acordurile colective. Prin urmare, legislația în acest domeniu trebuie să respecte rolul partenerilor sociali.

25 . ETUC regretă faptul că definiția unui lucrător care își încetează activitatea, care este persoana care intră sub incidența drepturilor din directivă, se refera numai la lucrătorii mobili transfrontalieri și omite lucrătorii care schimbă locul de muncă și sistemele de pensii ocupaționale, dar rămân în aceeași țară.

26 . Directiva permite încă perioade de intrare în drepturi destul de lungi , în care contribuțiile la pensie ale angajatorului nu sunt date lucrătorului , în cazul în care el sau ea părăsește locul de muncă în perioada de intrare în drepturi .

27. Protecția drepturilor latente , inclusiv indexarea corectă , este o parte importantă a directivei. ETUC ar dori ca acest lucru să fie consolidat . Cu toate acestea , directiva oferă posibilitatea furnizorilor de pensii de a nu păstra sume mai mici pentru drepturile la pensie latente (praguri ce urmează să fie definite în legislația națională) , ci să le plătească drept o sumă forfetară pentru lucrătorul care își încetează activitatea. Acest lucru ar putea fi pozitiv , dar sunt probleme deoarece conturile de pensii mici sunt frecvente în rândul lucrătorilor tineri și printre cei care au contracte temporare . Rambursările de sume forfetare ar putea duce la pierderi pentru muncitori . Furnizorii de pensii impun în mod normal taxe pe aceste tranzacții , iar acestea ar putea fi supuse impozitării grele. Un efect negativ a re - platii , în loc de conservarea drepturilor latente , este că muncitorii pot ajunge în ziua de pensionare fără pensii ocupaționale plătite , deoarece și-au dobândit deja drepturile ca sume forfetare mai mici în timpul vieții lor profesionale .

28. ETUC susține articolele în legătura cu informarea lucrătorilor cu privire la drepturile lor de pensie și modul în care acestea ar putea fi afectate de mobilitate.

29. ETUC îndeamnă statele membre să implice în mod activ organizațiile sindicale și patronale în punerea în aplicare a acestei directive în legislația națională.

Comentarii privind al treilea pilon de pensii:

30. Economii private nu pot preveni sărăcia. Economii private pentru pensie sunt posibile doar pentru cei care nu și le pot permite și, prin urmare, nu pentru cei care ar avea nevoie de ele cel mai mult. Produsele celui de- al treilea pilon nu pot compensa pentru prestațiile de pensii insuficiente de la primul pilon. Multe produse din al treilea pilon, ambalate ca "pensionare" sau economii pentru "pensii", este posibil să se retragă fără a fi retrase, sau plătite ca o sumă forfetară sau pentru un număr foarte

limitat de ani. Astfel, ele sunt departe de a fi un venit suplimentar pentru un număr nedefinit de ani.

Anexa :
Proiect de expunere de motive

31. Carta albă "O agendă pentru pensii sigure și durabile adecvate" a fost adoptată în februarie 2012 . Principalul mesaj este că îmbătrânirea populației reprezintă o provocare majoră pentru sistemele de pensii din toate statele membre. Oamenii trăiesc mai mult și grupe mai mari de vârstă ies la pensie ("Baby Boomers") . În total, acest lucru va avea ample consecințe economice și bugetare, reducerea potențialului de creștere economică și exercită presiune asupra finanțelor publice . Aceste perspective sunt agravate de criza financiară și economică . În 2001, Consiliul a definit o strategie cu trei componente pentru viabilitatea finanțelor publice : reducerea datoriei publice, creșterea ocupării forței de muncă, în special a lucrătorilor în vârstă și reforma sistemelor de securitate socială .

32. Ca un follow-up la Carta albă privind pensiile , există o notă din partea Comisiei, cu o actualizare curentă cu privire la activitățile care au fost efectuate, statutul din 20/03/2014.

33. Pensiile, în special din sistemele publice, sunt principala sursă de venit a 24% din populația europeană . Scopul de bază al sistemelor de pensii este de a asigura venituri adecvate de pensionare și a permite persoanelor în vârstă să fie în măsură să mențină un nivel de trai decent.

34 . Provocarea pentru politicile de pensii este de a pune în aplicare un sistem care este sustenabil financiar și oferă beneficii adecvate. Sondajele anuale de creștere în 2011 și 2012 au subliniat orientări cheie pentru reformele sistemului de pensii , care contribuie la consolidarea fiscală favorabilă creșterii. Comisia recomandă următoarele măsuri :

35 . Legarea vârstei de pensionare cu creșterea speranței de viață

- Restricționarea accesului la schemele de pensionare anticipată și la alte căi de a ieși mai devreme din câmpul muncii;
- Suport pentru prelungirea vieții active prin asigurarea unui acces mai bun la învățarea pe tot parcursul vieții , adaptarea locurilor de muncă pentru o forță de muncă mai diversificată , dezvoltarea de oportunități de angajare pentru lucrătorii în vârstă și sprijinirea îmbătrânirii active și sănătoase;
- Egalizarea vârstei de pensionare între bărbați și femei;
- Sprijinirea dezvoltării de economii suplimentare pentru pensii pentru a spori veniturile din pensii.

36 . Pensiile sunt adesea descrise în trei piloni. Primul pilon este public , pensia de stat, bazată pe legislația națională, în cazul în care se câștigă drepturile de pensie, fie prin munca sau prin reședința într-un stat membru. Al doilea pilon este de scheme de pensii ocupaționale , legate de ocuparea forței de muncă. Aproximativ jumătate din lucrătorii din UE sunt acoperiți de un sistem de pensii ocupaționale . Al treilea pilon este despre economii private, voluntare, cu scopul suplimentării pensiei . Primul pilon este despre legislația de securitate socială , al doilea este un amestec de dreptul

muncii , securitate socială și legislație financiară. Al treilea pilon este cu privire la produsele financiare , de multe ori cu unele stimulente fiscale legate de ele .

37. O altă imagine pentru a descrie pensiile este o piramidă. Baza este largă, iar pensia de stat se referă la toate. Costurile de regie sunt mici, datorită sinergiilor la scară largă și datorită faptului că pensiile de stat în mare parte sunt gestionate de organizații non-profit. Următoarea secțiune a piramidei este despre sistemele de pensii ocupaționale. Aceasta acoperă mai puține persoane decât în primul pilon. Costurile sunt mai mari decât în pensia de stat, dar mai mici decât în economiile private. Multe dintre acestea implică partenerii sociali în management. În partea de sus a piramidei se afla economiile private, voluntare, care nu ar trebui să fie necesare pentru un standard decent de viață. Costurile pentru aceste pensii sunt mari, deoarece acestea sunt vândute individual și adesea furnizate de companii care caută profit.

38 . Anul european al îmbătrânirii active și solidarității între generații 2012 a condus la adoptarea de către Consiliu a principiilor directoare pentru îmbătrânirea activă și solidaritatea între generații , pentru a servi ca o listă de verificare pentru toate părțile interesate relevante în domeniile ocupării forței de muncă și participării sociale.

39 .ETUC a adoptat un plan de acțiune cu privire la același subiect .
<http://www.etuc.org/documents/etuc-action-plan-active-ageing-and-solidarity-between-generations#.U0-tjJ1V3cs>

40 . Adecvarea Raportului de pensii din mai 2012 va primi un follow-up în 2015 . Raportul a fost scris de către Comisie și Comitetul pentru protecție socială . Se arată că multe reforme, care au fost deja adoptate, vor duce la pensii legale mai mici în viitor, pentru a se asigura că pensiile publice rămân accesibile odată cu creșterea speranței de viață .

41. Raportul privind îmbătrânirea populației din 2012 a fost scris de către Comisie și de Comitetul de politică economică. Acest raport va primi, de asemenea, un follow-up în 2015. Raportul conține evaluări ale impactului economic și bugetar al îmbătrânirii societății .

42. În cadrul Strategiei Europa 2020 , Comisia a publicat on-line un rezumat tematic privind adecvarea și viabilitatea pensiilor . Acest rezumat este actualizat periodic . Acesta arată indicatorii privind pensiile în statele membre ale UE .

43. În cadrul semestrelor europene 2012 și 2013 , 17 respectiv 15 state membre au primit recomandări specifice fiecărei țări privind pensiile . Cele mai multe dintre acestea se referă la creșterea vârstei de pensionare .

44. În cooperare cu statele membre, Comisia a creat un grup de lucru pentru a propune un cod de bune practici pentru sistemele de pensii ocupaționale . Propunerea va fi prezentată la Forumul pensiilor în octombrie 2014.

45. Raportul de gen în pensii a fost prezentat în iunie 2013
http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/documents/130530_pensions_en.pdf.
Constatarile contribuie la activitatea adecvării pensiilor în cadrul Comitetului pentru

protecție socială și al altor foruri. În timp ce diferența medie de remunerare între femei și bărbați în câmpul muncii este de aproximativ 16%, diferența de gen în rândul pensionarilor este de 39% !

46 . Comisia a prezentat o propunere de directivă privind activitățile și supravegherea instituțiilor pentru furnizarea de pensii ocupaționale (IORP), 27 martie 2014:

[Http://ec.europa.eu/internal_market/pensions/directive/index_en.htm](http://ec.europa.eu/internal_market/pensions/directive/index_en.htm).

47. Motivele pentru propunerea de revizuire a directivei se refera la faptul ca nivelurile minime de protecție pentru membrii schemelor de pensionare trebuie imbunatatite, oamenii au nevoie de informații complete cu privire la drepturile lor la pensie iar forurile de supraveghere sunt insuficiente pentru a se asigura că IORP sunt conforme cu cerințele de guvernare și transparență.

48. Directiva 2014/50/EU privind achiziționarea și conservarea drepturilor de pensie suplimentară, cunoscuta anterior ca directiva portabilitatii, a fost adoptată de Parlamentul European în aprilie.

49. S-a ajuns la un acord trilateral după ce a fost blocat în Consiliu mulți ani. Grupul țintă pentru această directivă este format din lucrători, care părăsesc un loc de muncă unde au fost membri ai unui sistem de pensii ocupaționale și încep să lucreze într-un alt stat membru. Pentru îmbunătățirea dobândirii drepturilor de pensie suplimentare pentru lucrătorii mobili, directiva prevede ca perioadele de calificare (când sunt membru, dar nu dobândesc încă drepturi de pensie) nu trebuie să depășească trei ani. Pentru protejarea echitabilitatii, drepturile lucrătorilor care își încetează activitatea trebuie să fie echitabile în raport cu drepturile lucrătorilor care rămân în sistemul de pensii, cu privire, de exemplu, la indexare. În cele din urmă, lucrătorii vor avea dreptul de a cunoaște modul în care drepturile la pensie suplimentară ar putea fi afectate de mobilitate, iar cei care parasesc sistemul de pensii trebuie să fie informați cu privire la valoarea drepturilor lor.