

Opinia Komitetu Regionów „Biała księga »Plan na rzecz adekwatnych, bezpiecznych i stabilnych emerytur«”

(2012/C 391/02)

KOMITET REGIONÓW

- Podkreśla, że wszystkie kluczowe podmioty, w tym władze lokalne i regionalne, które zarządzają systemami emerytur dodatkowych większości pracowników służby cywilnej, powinny uczestniczyć w procesie konsultacji dotyczących reform krajowych systemów emerytalnych.
- Podkreśla, że liczne aspekty polityki emerytalnej UE oraz elementy strategii „Europa 2020” wspierają się wzajemnie. Osiągnięcie wyższej stopy zatrudnienia w ramach tej strategii przyczynia się do ogólnej stabilności ochrony socjalnej oraz systemów emerytalnych. Odpowiednie świadczenia emerytalne są z kolei istotnym warunkiem osiągnięcia celu ograniczenia ubóstwa, określonego w strategii „Europa 2020”, gdyż osoby starsze w UE są nadal słabszą grupą pod względem społeczno-gospodarczym. Obok reformy systemów emerytalnych konieczny jest także szereg towarzyszących środków z dziedziny rynku pracy, aby również w przyszłości zagwarantować odpowiednie dochody osób starszych.
- Z uwagi na obawy dotyczące przejrzystości oraz poziomu kosztów i opłat związanych z różnego typu prywatnymi programami emerytalnymi, z zadowoleniem przyjąłby badanie porównawcze w celu zastosowania na skalę europejską najlepszych praktyk w tym zakresie.

Sprawozdawca	Paul LINDQUIST (SE/PPE), członek Rady Gminy Lidingö
Dokument źródłowy	Biała księga „Plan na rzecz adekwatnych, bezpiecznych i stabilnych emerytur” COM(2012) 55 final

I. STANOWISKO KOMITETU REGIONÓW

KOMITET REGIONÓW

Wprowadzenie

1. Z zadowoleniem przyjmuje dążenie Komisji do sprostania poważnym wyzwaniom, przed którymi stoją systemy emerytalne wielu państw członkowskich.

2. Przywiązuje dużą wagę do zapewnienia odpowiedniej opieki emerytalnej, możliwej do sfinansowania w dłuższym okresie, nie tylko w kontekście europejskich perspektyw wzrostu, lecz także dobrobytu i jakości życia obywateli UE.

3. Jest zdania, że długoterminowa stabilność gospodarcza systemów emerytalnych jest zasadniczym warunkiem wstępnym dla pomyślnych i odpowiednich emerytur.

4. Podkreśla, że państwowe systemy emerytalne będą w przyszłości nadal odgrywać ważną rolę w zapewnieniu każdemu emerytowi właściwego zabezpieczenia.

5. Uważa, że system emerytalny, w którym podstawą uprawnień są odpowiednie dochody z całego okresu aktywności zawodowej, przyczynia się do zapewnienia stabilnej opieki emerytalnej w dłuższej perspektywie.

6. Podkreśla, że systemy emerytalne rozwijały się przez długi okres w zależności od warunków panujących w poszczególnych państwach członkowskich. Kształtowanie ustawowych systemów emerytalnych jest więc zadaniem tych państw.

7. Podkreśla, że wszystkie kluczowe podmioty, w tym władze lokalne i regionalne, które zarządzają systemami emerytur dodatkowych większości pracowników służby cywilnej, powinny uczestniczyć w procesie konsultacji dotyczących reform krajowych systemów emerytalnych.

8. Zwraca uwagę, że w wielu państwach członkowskich partnerzy społeczni odpowiadają za kształtowanie pracowniczych programów emerytalnych. W takim przypadku ewentualne zmiany zostaną oczywiście wprowadzone przez partnerów społecznych.

9. Stwierdza, że biała księga jest oparta na art. 153 TFUE. To przede wszystkim państwa członkowskie odpowiadają za organizację swoich systemów emerytalnych. UE może jednak wspierać i uzupełniać działania państw członkowskich w dziedzinie ochrony socjalnej. Biała księga nie zawiera żadnych

konkretnych propozycji legislacyjnych, nie powinna zatem powodować problemów związanych z zasadą pomocniczości i proporcjonalności. Komitet pragnie jednak podkreślić, że wszelkie przyszłe wnioski ustawodawcze dotyczące emerytur będą wymagały dokładnej analizy pod kątem zasady pomocniczości.

10. Podkreśla, że liczne aspekty polityki emerytalnej UE oraz elementy strategii „Europa 2020” wspierają się wzajemnie. Osiągnięcie wyższej stopy zatrudnienia w ramach tej strategii przyczynia się do ogólnej stabilności ochrony socjalnej oraz systemów emerytalnych. Odpowiednie świadczenia emerytalne są z kolei istotnym warunkiem osiągnięcia celu ograniczenia ubóstwa, określonego w strategii „Europa 2020”, gdyż osoby starsze w UE są nadal słabszą grupą pod względem społeczno-gospodarczym⁽¹⁾. Obok reformy systemów emerytalnych konieczny jest także szereg towarzyszących środków z dziedziny rynku pracy, aby również w przyszłości zagwarantować odpowiednie dochody osób starszych.

Wyważone proporcje między życiem zawodowym a okresem emerytalnym

11. Popiera cel Komisji, by w uzasadnionych wypadkach podnieść wiek emerytalny zgodnie z wyższą średnią długością życia, co może przyczynić się do stabilności systemów emerytalnych. Będzie to jednak wymagało wdrożenia różnych rozwiązań praktycznych w poszczególnych państwach członkowskich.

12. Uważa, że elastyczny wiek emerytalny może spowodować, iż niektóre osoby zdecydują się zakończyć pracę później, niż miałyby to miejsce przy ustalonym wieku emerytalnym. Umożliwi to dłuższą aktywność zawodową, zależnie od indywidualnej sytuacji.

13. Podkreśla znaczenie wyższego udziału starszych pracowników (w wieku 55–64 lata) w rynku pracy. Znaczne zwiększenie poziomu zatrudnienia⁽²⁾ przyniosłoby duże korzyści zarówno dla wzrostu gospodarczego, jak i poprawy stabilności systemów opieki emerytalnej.

14. Stwierdza, że zatrudnienie kobiet, młodzieży i migrantów ma duży potencjał wzrostu, oraz pragnie podkreślić wagę zwiększania poziomu zatrudnienia we wszystkich grupach wiekowych. Istotna jest także poprawa warunków dla wcześniejszego wejścia na rynek pracy ludzi młodych i migrantów.

⁽¹⁾ CdR 319/2010 fin.

⁽²⁾ Według Eurostatu poziom ten, jak przytoczono w białej księdze, wynosi w wielu krajach mniej niż 40 %.

15. Wnosi, by państwa i pracodawcy wdrożyli środki zmierzające do tego, by ułatwić starszym pracownikom pozostanie na rynku pracy i zachęcić ich do tego.

16. Z zadowoleniem przyjąłby – tam gdzie to możliwe – częstsze stosowanie zasady stopniowego przechodzenia na emeryturę, czyli stopniowego przejścia od stanu pełnego zatrudnienia do stanu braku aktywności zawodowej.

17. Zwraca uwagę, że wraz z wydłużającym się wiekiem zwiększa się też prawdopodobieństwo ograniczonej zdolności do pracy w wyniku stałych problemów zdrowotnych czy niepełnosprawności⁽³⁾. Dlatego szczególnie ważne jest istnienie skutecznych środków w zakresie przekwalifikowania i dostosowania ścieżki zawodowej i zmiany miejsca pracy przez całe życie zawodowe, a także wspieranie uczenia się przez całe życie i aktywnego starzenia się w dobrym zdrowiu.

18. Jest zdania, że władze i partnerzy społeczni powinni opracować i wprowadzić kolejne środki, aby propagować i wspierać dalsze zatrudnienie starszych pracowników oraz wyeliminować zbyt duży odstęp czasowy między faktycznym przejściem na emeryturę a ustawowym wiekiem emerytalnym.

Dodatkowe emerytury

19. Jest zdania, że pracownicze programy emerytalne mogą być ważnym uzupełnieniem emerytury państwowej. UE powinna więc wspierać rozpowszechnianie sprawdzonych rozwiązań, aby przyspieszać rozwój pracowniczych systemów emerytalnych w państwach członkowskich oraz zwiększać ich wkład w system emerytalny oparty na kilku filarach.

20. Wzywa Komisję Europejską i państwa członkowskie, by w większym stopniu uwzględniły fakt, że pracownicy małych i średnich przedsiębiorstw oraz pracownicy nisko wykwalifikowani i wykonujący nietypową lub strukturalnie niepewną pracę często nie są traktowani na równi z innymi w pracowniczych programach emerytalnych.

21. Stwierdza, że pracownicze programy emerytalne różnią się od programów prywatnych. Ponadto występuje ogromna różnica między pracowniczymi systemami emerytalnymi a produktami ubezpieczeniowymi. Dalsze przepisy dotyczące wypłacalności mogą doprowadzić do wzrostu kosztów pracowniczych systemów emerytalnych, bez poprawy warunków tychże emerytur dla pracowników.

22. Jest zdania, że emerytury ustawowe, ewentualnie w połączeniu z pracowniczymi, powinny być obliczane tak, by obywatele mogli utrzymać odpowiedni standard życia po przejściu na emeryturę, lecz sądzi też, że należy zachęcać do prywatnych oszczędności oraz do uczestnictwa w trzecim filarze systemów emerytalnych.

23. Podkreśla możliwość zachęcania do likwidacji przeszkód utrudniających większe uczestnictwo w rynku pracy. Składki do pracowniczych programów emerytalnych uzależnione od wieku,

jak to ma miejsce w programach o zdefiniowanym świadczeniu, sprawiają, że koszty zatrudniania lub dalszego zatrudniania starszych pracowników są dość wysokie.

24. Zwraca uwagę, że w przypadku emerytur pracowniczych często wymagany jest określony czas zatrudnienia, aby można było zaliczyć okresy składkowe. Tymczasem wielu młodszych pracowników stosunkowo często zmienia miejsce pracy, a nawet kraj. Komitet uważa, że ważne jest zaliczenie zapłaconych składek w przypadku tych pracowników.

25. Zasadniczo z zadowoleniem przyjmuje możliwość przenoszenia uprawnień emerytalnych i oczekuje na propozycje Komisji w tym zakresie. Kwestia ta jest jednak bardzo złożona, jako że trzeba uwzględnić zróżnicowanie pracowniczych programów emerytalnych w poszczególnych państwach członkowskich. Nie można zwłaszcza narażać na szwank gotowości pracodawców do finansowania emerytur pracowniczych. Ponadto należy w większym stopniu zwrócić uwagę na skutki podatkowe, przepisy dotyczące podziału majątku itp.

26. Z uwagi na obawy dotyczące przejrzystości oraz poziomu kosztów i opłat związanych z różnego typu prywatnymi programami emerytalnymi, z zadowoleniem przyjąłby badanie porównawcze w celu zastosowania na skalę europejską najlepszych praktyk w tym zakresie.

Równość płci

27. Pochwala Komisję za uwzględnienie zalecenia Komitetu⁽⁴⁾ dotyczącego przestrzegania równości płci. Aspekt ten ma szczególne znaczenie dla władz lokalnych i regionalnych, ponieważ kobiety stanowią większość zatrudnionych w wielu obszarach⁽⁵⁾.

28. Popiera zalecenie Komisji skierowane do państw członkowskich, by zrównać wiek emerytalny kobiet i mężczyzn i zlikwidować w ten sposób różnice ze względu na płeć oraz umożliwić kobietom wypracowanie wyższych emerytur.

29. Stoi na stanowisku, że duże różnice w poziomie zatrudnienia kobiet i mężczyzn w wieku 55–64 lat wymagają szczególnego uwzględnienia aspektów związanych z równouprawnieniem w kontekście dłuższego życia zawodowego i aktywnego starzenia się, np. poprzez środki na rzecz lepszego godzenia aktywności zawodowej i obowiązków domowych.

30. Wskazuje, że brak innych możliwości opieki nakłada dalsze obowiązki głównie na kobiety w wielu państwach członkowskich, co często skutkuje wcześniejszym przejściem na emeryturę.

31. Podkreśla, że wyższa stopa zatrudnienia kobiet prowadzi do większych wymogów w zakresie dostępu do wysokiej jakości opieki nad dziećmi i osobami starszymi. Ważne jest, by władze lokalne i regionalne dysponowały odpowiednimi środkami, aby sprostać temu zadaniu.

⁽³⁾ Applica, CESEP i Alphametrics (2007), *Men and women with disabilities in the EU: Statistical analysis of the LFS ad hoc module and the EU-SILC*.

⁽⁴⁾ CdR 319/2010 fin.

⁽⁵⁾ Eurostat (2008): „Życie kobiet i mężczyzn w Europie – portret statystyczny”.

32. Stwierdza, że w niektórych państwach członkowskich kobiety są bardziej niż mężczyźni dotknięte chronicznymi chorobami czy dolegliwościami, co wiąże się ze zmniejszoną zdolnością do zatrudnienia, natomiast w innych państwach bardziej narażenie są mężczyźni. Dlatego też władze lokalne i regionalne powinny być szczególnie zobowiązane do zapewnienia swoim pracownikom dobrego otoczenia pracy.

33. Zwraca uwagę, że możliwość pracy w niepełnym wymiarze, np. podczas opieki nad małymi dziećmi, może być dla wielu osób, zwłaszcza kobiet, ważnym warunkiem pozostania na rynku pracy. Jednocześnie należy zapewnić, by nikt nie był zmuszony do niepożądanego w niepełnym wymiarze, która ma negatywny wpływ na przyszłe wypłaty emerytur.

34. Aby ustawy o urlopie rodzicielskim nie prowadziły do zmniejszenia emerytury, należy wezwać państwa członkowskie do poszukiwania możliwości uwzględnienia takich okresów w uprawnieniach emerytalnych. Powinno to dotyczyć także obowiązku służby wojskowej.

Informacje

35. Wskazuje, że reformy powinny zmierzać do stworzenia systemów emerytalnych, które w perspektywie długoterminowej gwarantowałyby stabilność. Reformy zakończą się sukcesem tylko wtedy, gdy będą postrzegane jako sprawiedliwe, dlatego konieczne jest dobre informowanie opinii publicznej o rzeczywistych problemach i możliwościach ich rozwiązania.

36. Podkreśla, że kompleksowe informacje na temat emerytur są ważne dla ułatwienia obywatelom decyzji dotyczących planowania przejścia na emeryturę. Ponadto swobodny przepływ osób w UE sprawia, że coraz więcej obywateli Unii nabywa podczas swojego życia zawodowego uprawnień emerytalnych w różnych krajach, co jeszcze bardziej wzmacnia zapotrzebowanie na wszechstronne informacje.

37. Zwraca się więc do Komisji, by rozważyła utworzenie wspólnej platformy internetowej obejmującej kompleksowe informacje na temat emerytur.

Sprawy różne

38. Podkreśla, że odpowiednie systemy emerytalne są istotne dla dobrostanu człowieka oraz mają decydujące znaczenie dla uniknięcia nadmiernych obciążeń finansowych dla władz lokalnych i regionalnych.

39. Wzywa Komisję, by w ramach przyszłych środków w tym zakresie uwzględniła odpowiednie oceny skutków, obejmujące w szczególności analizę skutków dla władz lokalnych i regionalnych.

40. Wzywa Komisję, by zbadała potrzebę koordynacji w tej dziedzinie, w ramach otwartej metody koordynacji, w celu wspierania zarówno swobody przemieszczania się, jak i stabilności systemów emerytalno-rentowych.

Bruksela, 10 października 2012 r.

Przewodniczący
Komitetu Regionów
Ramón Luis VALCÁRCEL SISO