

Resolution R.3. Pensioner

Pensionerna står överst på EU:s dagordning. Rådet, kommissionen och EU:s kommittéer och utskott på områdena social trygghet och ekonomisk politik har producerat en ström av papper, meddelanden och gemensamma rapporter om tillräckliga och hållbara pensioner sedan 2000. Det finns nationella strategiska rapporter som talar om hur regeringarna har för avsikt att trygga de framtida pensionerna och den öppna samordningsmetoden används för att fastställa vilka mål som medlemsstaterna ska uppnå.

Den ökande andelen äldre i befolkningen inom EU och dess inverkan på de offentliga finanserna och pensionssystemen upptar också fackföreningsrörelsen men den nuvarande fokuseringen på ekonomiska och kortsiktiga perspektiv skymmer den större bilden i vilken pensionerna också tjänar sociala syften.

Hittills har inte EPSU funnit någonting som rättfärdigar radikala förändringar i de offentliga pensionssystemen.

2002-2003 var svåra år för pensionsfonderna: investeringsbesluten har fått skarp kritik, vilket visar att också pensionsfondssystem inbegriper risker som kan få betydande konsekvenser för de anställda. Därför är pensionerna en prioriterad fråga för Europas fackföreningar: det är inte acceptabelt att lösningar i vissa fall framtingas utan samråd och förhandlingar med fackföreningarna.

De nationella pensionssystemen i Europa beskrivs ofta som en modell med 3 pelare. Denna modell vilar på tre komponenter:

- i. Offentliga pensioner och social trygghet.
- ii. Tjänstepensioner.
- iii. Individuellt pensionssparande.

De offentliga pensionerna finansieras oftast med skatter eller inbetalningar från den aktiva generationen arbetstagare och arbetsgivare (fördelningssystem).

I en del länder finansieras även tjänstepensionerna via ett fördelningssystem. I andra länder finansieras de med kollektivt eller individuellt sparande (fonderade system).

Det finns för- och nackdelar med båda finansieringsformerna:

- Fördelningsmetoden sörjer för en politiskt acceptabel inkomstfördelning. Detta innebär att det alltid finns en risk för att nya politiska beslut förändrar det "sociala avtalet generationerna emellan", som är grunden för pensionsfinansiering med ett fördelningssystem.
- I fondsystem finns det också möjligheter att säkra en omfördelningsgrad som är acceptabel för den grupp anställda som berörs, om systemet bygger på branschvisa kollektivavtal. Individuella pensionssparkonton är bara ett av många sätt att bygga upp

ett fonderat system. Fonderingsprincipen innebär att anställda och/eller arbetsgivare sparar till (sina egna) framtida pensioner. Sparandet placeras normalt i aktier och obligationer. Hur mycket pengar som kan utnyttjas till pensioner beror således på investeringarnas avkastning och sparandetid.

- I system med förmånsbestämd pension är det arbetsgivaren som tar risken för investeringen. I avgiftsbestämda system kan de anställda dra fördel av goda investeringsresultat, men förlorar å andra sidan när avkastningen är dålig.

EPSU är medveten om att de nationella pensionssystemen har utvecklats under en lång tid, uppvisar olikheter och förändras ständigt. Syftet med denna resolution är inte att harmonisera de nationella pensionssystemen.

EPSU har en fast tro på hållbara offentliga pensionssystem av god kvalitet och med en bra finansiering, som genom sina omfördelningsmekanismer är ett viktigt instrument för att nå social integration och sammanhållning i Europa.

Offentliga kvalitetspensioner ger de anställda en skälig levnadsnivå och ett gott skydd på grundval av en garanterad inkomst som räknas upp i förhållande till löneindex.

Eftersom pensionsrättigheterna främst intjänas under arbetslivet är det rätt och rimligt att pensionerna uppräknas i förhållande till löne- snarare än prisindex. Annars får pensionärerna det relativt sämre ställt än andra i samhället trots att de betalt pensionsavgifter under hela sitt yrkesverksamma liv.

För att man ska kunna garantera sunda offentliga pensionssystem som bygger på solidaritet mellan och inom generationer fordras en samordning av den makroekonomiska politiken, sysselsättningspolitiken, den sociala trygghetspolitiken och skattepolitiken på EU-nivå och på nationell nivå. Europas regeringar bör göra mer för att uppnå Lissabonmålet på 70% sysselsättning för män och 60% för kvinnor. Ekonomisk tillväxt och ökad produktivitet kommer att bidra till att göra pensionssystemen stabila.

Pensionssystemen bör reformeras i syfte att ta hänsyn till förändrade arbets- och familjemönster, ökad efterfrågan på flexibla arbetstider och barnledighet samt fler tillfällen till livslångt lärande. Reformerna bör användas för att överbrygga pensionsskillnaderna mellan könen och deras inverkan på jämställdheten bör utvärderas.

Europeiska kommissionen prioriterar pensionsfrågorna högt. Den satte i september 2003 igång andra formella samrådsrundan med arbetsmarknadens parter om medflyttning av tjänstepensionsrättigheter för att komma åt problemet med att reglerna för tilläggs pensioner lägger hinder i vägen för arbetstagares rörlighet om de beger sig till en annan medlemsstat för att arbeta eller till och med om de byter jobb inom sin egen medlemsstat. Europeiska kommissionen föreslår att arbetsmarknadens parter förhandlar fram ett ramavtal.

EPSU kommer att sträva efter att avlägsna alla slags hinder mot att överföra tjänstepensionsrättigheter. EPSU betonar vikten av fri rörlighet för arbetstagare inom EU. Om arbetstagare ska kunna arbeta i ett annat land måste pensionrättighetsfrågan lösas. Det behövs regler som, å ena sidan, garanterar att värdet av de förvärvade pensionrättigheterna tryggas och, å andra sidan, att pensionen betalas ut när arbetstagaren går i pension oberoende av i vilket land han eller hon är bosatt

Tjänstepensioner är tilläggs pensioner som har intjänats i samband med yrkesverksamhet. De ska komplettera de offentliga pensionssystemen, inte underminera eller ersätta dem. De bör bygga på kollektivavtal för hela branscher, snarare än individuella företag, för att skapa trygghet och oberoende i förhållande till en enskild arbetsgivare samt solidaritet arbetstagarna emellan. Företagen bör inte tillåtas att välja bort branschvisa pensionssystem.

Arbetsgivarnas försök att lägga över riskerna med pensionsavsättningarna på individerna bekymrar EPSU. Ett sätt att bemöta dessa försök är system med förmånsbestämd pension. Likaså måste systemen indexregleras för att man ska kunna bibehålla en dräglig levnadsstandard efter pensioneringen.

Eftersom tjänstepensionerna är uppskjutna löner måste EPSU:s medlemsförbund (på bransch- och/eller företagsnivå) aktivt delta i upprättandet, genomförandet och kontrollen av tjänstepensionssystemen, liksom i övervakningen och den strategiska administrationen av pensionsfonderna.

Alla anställda, oberoende av ålder, anställningstid och typ av anställningskontrakt (heltid/deltid, tillsvidare-/visstidsanställning) bör omfattas av tjänstepensionssystemen. Principen om likabehandling av män och kvinnor ska tillämpas. Icke-diskriminerande könsneutrala satser utgör ett sätt att nå detta mål.

Tjänstepensionssystemen bör täcka biometriska risker (som har med livslängd, överlevande partners eller andra anhöriga etc att göra).

Rätten till tjänstepension bör kvarstå under sjukdomsperioder och avbrott i yrkesverksamheten som olika ledighetsperioder såsom föräldraledighet och tjänstledighet för utbildning. Detta är möjligt i tjänstepensionssystem som bygger på solidaritet och tar hänsyn till socialpolitiska målsättningar.

Man bör tillse att investeringarna görs med ett socialt ansvar för ögonen. Pensionsfonder bör till exempel inte investera i företag som använder sig av barn- eller tvångsarbete eller som producerar varor eller tjänster som är skadliga för miljön, tillverkar vapen eller är emot fackföreningar. Fonderna måste administreras i enlighet med försiktighetsprincipen, vilket också förhindrar rent spekulativa investeringar. Investeringsbesluten får inte äventyra utbetalningarna av nuvarande eller framtida pensioner. EPSU tar avstånd ifrån system där endast arbetsgivarna har inflytande i styrelserna. Normala företagsledningsprinciper bör gälla för dessa styrelser. Fackföreningarna bör erbjuda sina förtroendevalda/styrelseledamöter utbildning.

EPSU och våra medlemsförbund kommer att bevaka att ovanstående regler tillämpas, liksom nivån på avsättningarna till pensionsfonderna. EPSU stöder ISKA:s arbete med att granska pensionsfondernas investeringsbeslut och införandet av bindande uppförandekoder för socialt ansvarsfulla investeringar. Lämpliga åtgärder bör vidtas för att förhindra och motverka styrelsebeslut som äventyrar utbetalningarna av nuvarande och kommande pensioner och inte visar prov på socialt ansvarstagande (t. ex. underfinansiering av systemen).

Åtskilliga transnationella företag har infört sparande- och aktieoptionsplaner för alla sina anställda. Ett tänkbart nästa steg är europeiska/transnationella pensionsplaner. Om europeiska/transnationella pensionsfonder ska införas inom de sektorer som EPSU företräder, måste detta föregås av förhandlingar med en EPSU-delegation bestående av företrädare för de berörda fackförbunden. Företrädare för EPSU:s medlemsförbund måste dessutom sitta med i styrelserna för dessa transnationella pensionsfonder.

Inom ramen för den europeiska branschvisa sociala dialogen bör EPSU och de representativa arbetsgivarorganisationerna diskutera sig fram till ett sätt att säkerställa att migrerande arbetstagare kan intjäna, bibehålla och överföra sina tjänstepensionsrättigheter. Krav på en viss anställningstid innan tjänstepensionsrättigheter kan intjänas bör avskaffas.

Inom ramen för den branschspecifika europeiska sociala dialogen kommer också den utlandsstationerade arbetskraftens ställning och undantag från regeln om obligatorisk inskrivning i ett tjänstepensionssystem att diskuteras.

Anställda som övergår från offentlig till privat anställning, t. ex. till följd av utläggning av verksamheter på entreprenad, bör garanteras pensionskydd. EPSU noterar att privatiseringar och utplaceringar har underminerat de befintliga tjänstepensionssystemen. De har inneburit att anställda har förlorat sina pensionsrättigheter i vissa länder och att anställda inom samma företag har olika pensionsplaner. EPSU:s medlemsförbund kommer att kämpa för att de anställda ska kunna kvarstå i bra pensionssystem för offentliganställda eller ha tillgång till likvärdiga eller bättre förmåner. Dessa system bör vara öppna också för nyanställda. När privata företag som sköter offentlig service misslyckas och koncessionen återgår till den offentliga sektorn återvänder de anställda till den offentliga sektorn. Också dessa personer bör omfattas av ovanstående garantier.

Åtgärder:

- EPSU kommer att fortsätta arbetet med pensionsfrågorna under den kommande mandatperioden och bidra till att det utvecklas mål och indikatorer för social konvergens på EU-nivå (den öppna samordningsmetoden) i syfte att säkerställa hållbara pensioner med kvalitet och skapa en konvergens uppåt, med hänsyn tagen till jämställdhetsperspektivet.
- Utvecklingen i EU:s nya medlemsstater kommer att följas särskilt uppmärksamt.

Antaget av EPSU:s Kongress