Eiropas Ekonomikas un sociālo lietu komitejas Atzinums par tematu "Priekšlikums Eiropas Parlamenta un Padomes direktīvai par papildu pensijas tiesību pārvedamības uzlabošanu"

KOM(2005) 507 galīgā red. — 2005/0214 (COD)

(2006/C 185/08)

Padome saskaņā ar Eiropas Kopienas dibināšanas līguma 262. pantu 2005. gada 15. decembrī nolēma konsultēties ar Eiropas Ekonomikas un sociālo lietu komiteju par augstāk minēto tematu

Par Komitejas dokumenta sagatavošanu atbildīgā Nodarbinātības, sociālo lietu un pilsonības specializētā nodaļa savu atzinumu pieņēma 2006. gada 20. martā. Ziņotāja — *ENGELEN-KEFER* kdze.

Eiropas Ekonomikas un sociālo lietu komiteja 426. plenārajā sesijā, kas notika 2006. gada 20. un 21. aprīlī (20. aprīļa sēdē), ar 103 balsīm par, 19 balsīm pret un 11 atturoties, pieņēma šādu atzinumu.

1. **Komitejas secinājumi un ieteikumi**

1.1 EESK atzinīgi vērtē Komisijas ierosinātos mērķus un atbalsta tos, lai arī pasākumi minēto mērķu sasniegšanai tiek vērtēti dažādi.

1.2 Īpaši lielas šaubas ir par to, vai izņēmuma nosacījumi patiešām sekmēs direktīvas mērķu sasniegšanu. Tas, pirmkārt, attiecas uz izņēmuma nosacījumiem tiesību pārvedamības jomā un, otrkārt, uz garajiem pārejas periodiem, kas paredzēti, lai samazinātu prasības tādā jomā kā pensiju tiesību iegūšana.

1.3 Tomēr izvirzītais mērķis — atvieglot mobilitāti un nodrošināt efektīvus papildu ienākumus vecumdienās — ir sasniedzams tikai tādā gadījumā, ja tiek saskaņotas arī dalībvalstu atšķirīgās nodokļu sistēmas.

1.4 Tādēļ turpmākajā darbā ar direktīvas priekšlikumu būtu jāņem vērā šādi aspekti:

— Lai novērstu šķēršļus darba ņēmēju mobilitātei, ir jāizveido savstarpēji saskaņota papildu pensijas tiesību iegūšanas, saglabāšanas un pārvedamības sistēma. Taču jāņem vērā arī minētā procesa ietekme uz dalībvalstu atšķirīgajām papildu pensijas sistēmām, kā arī fakts, ka saskaņošana varētu palielināt izmaksas papildu pensijas sistēmās.

— Darba devēju finansiālā līdzdalība papildu pensijas uzkrāšanā ir nepieciešama un vēlama. Tāpēc, lai izvairītos no negatīvām sekām, ir jāparedz pārejas noteikumi, kas darba devējiem ļautu pensiju shēmas pielāgot pakāpeniski.

— Lai īstenotu direktīvas galvenos mērķus, ir jānosaka pēc iespējas īsāki īstenošanas termiņi, ņemot vērā valstu faktiskās vajadzības.

— Būtu jāapsver arī iespējas atteikties no vispārējiem un laika ziņā neierobežotiem izņēmumiem attiecībā uz noteiktiem īstenošanas veidiem.

— Lai likvidētu papildu pensijas sistēmu radītos šķēršļus mobilitātei, jāveic arī papildu pasākumi saistībā ar minēto sistēmu aplikšanu ar nodokļiem.

2. **Ievads**

ES Komisija 2005. gada 20. oktobrī iesniedza priekšlikumu Eiropas Parlamenta un Padomes direktīvai par papildu pensijas tiesību pārvedamības uzlabošanu. Minēto priekšlikumu Komisija pamato ar nepieciešamību likvidēt papildu pensijas sistēmu radītos šķēršļus mobilitātei, ņemot vērā faktu, ka minēto sistēmu nozīme vecuma apdrošināšanā arvien palielinās. Ir paredzēts novērst gan šķēršļus, kas kavē darba vietas maiņu ne tikai ES robežās, bet arī pašās dalībvalstīs.

2.1 Turpinājumā Komisija nosauc šķēršļus, kas ir jānovērš:

— nosacījumi, lai iegūtu tiesības uz pensiju,

— neaktivizētu tiesību saglabāšanas nosacījumi,

— tiesību pārvedamības nosacījumi .

Komisija arī uzskata, ka mobilitāti var paaugstināt, ja darba ņēmējus (labāk) informē par to, kā darba devēja maiņa ietekmē tiesības uz papildu pensiju.

2.2 Komisija uzskata, ka minētais priekšlikums ir loģisks turpinājums ilggadējai informācijas un pieredzes apmaiņai Eiropas līmenī. Sarunas, kurās bija jāpanāk sociālo partneru vienošanās, netika uzsāktas tādēļ, ka pusēm bija atšķirīgi uzskati par Kopienas rīcības mērķiem un līdzekļiem.

2.3 Pamatojoties uz EK Līguma 42. un 94. pantu, Komisija ar minēto priekšlikumu vēlas noteikt kopīgus principus, kuri jāievēro visās dalībvalstīs, izstrādājot atbilstošos tiesību aktus. Tādējādi izdosies panākt, ka uzņēmumu izveidi citās dalībvalstīs nekavēs kvalificētu darbinieku trūkums, kas rodas tāpēc, ka papildu pensijas sistēmu nosacījumi kavē strādājošo pāreju uz citiem uzņēmumiem.

2.4 Direktīvas kā tiesiskā instrumenta izvēli Komisija pamato ar to, ka tikai tādējādi iespējams nodrošināt līdzsvaru starp tiesībām, kuras jāpiešķir darba ņēmējiem, lai nodrošinātu viņu brīvu pārvietošanos, un faktu, ka minētās direktīvas īstenošanas procesā valstu likumdevējiem jāļauj rīkoties elastīgi, lai viņi varētu ņemt vērā papildu pensijas sistēmu īpatnības attiecīgajā valstī.

3. **Komisijas priekšlikuma kopsavilkums**

3.1 Minētajā direktīvā izskaidroti tās piemērošanas jomā lietotie jēdzieni, kas ir saskaņoti ar Direktīvā 98/49/EK noteiktajām definīcijām

3.2 Priekšlikumā nostiprināts princips, ka darba attiecību pārtraukšanas gadījumā netiek zaudētas iemaksas, ko papildu pensijas sistēmā veicis darba ņēmējs vai viņa vārdā — darba devējs. Tas attiecas arī uz gadījumiem, kad minēto iemaksu veikšana vēl negarantē tiesības uz pensiju izmaksu nākotnē. Tātad ir jāparedz noteikumi, lai veiktās iemaksas ir iespējams izmaksāt vai arī pārskaitīt.

3.3 Lai panāktu, ka tieši gados jauni darba ņēmēji darba devēja maiņas gadījumā nezaudētu savas tiesības uz pensiju, Komisija uzskata, ka minimālais vecums, kurā darbinieks iegūst tiesības uz papildu pensijas piešķiršanu, dalībvalstīs nedrīkst pārsniegt 21 gadu.

Turklāt gaidīšanas periods, tātad laiks, kam jāpaiet no brīža, kad ir nodibinātas darba attiecības, līdz brīdim, kad darba ņēmējs var kļūt par papildu pensijas sistēmas dalībnieku, nedrīkst būt garāks par vienu gadu.

Savukārt tā dēvētais kvalificēšanās periods, tātad termiņš, kam jāpaiet no pirmās iemaksas veikšanas līdz brīdim, kamēr iemaksas dod tiesības uz pensiju, nedrīkst būt garāks par diviem gadiem.

3.4 Komisija uzskata, ka jāveic taisnīga neaktivizētu tiesību uz pensiju pielīdzināšana, turklāt līdzekļu un veida izvēle ir dalībvalstu kompetencē. Ja papildu pensijas sistēmā iemaksātā summa ir neliela, jāparedz, ka darba devēja maiņas gadījumā papildu pensijas sistēma minēto summu var ne tikai pārskaitīt citam darba devējam, bet arī izmaksāt, ja tā nepārsniedz zināmu (dalībvalstu noteiktu) robežvērtību.

3.5 Lai veicinātu mobilitāti un nepieļautu, ka darba devēja maiņas gadījumā darba ņēmēji nonāk neizdevīgā situācijā, ir paredzēts atvieglot iegūto tiesību uz pensiju pārvešanu no viena darba devēja papildu pensijas sistēmas uz cita darba devēja papildu pensijas sistēmu. Minētā tiesību pārvešana nedrīkst būt saistīta arī ar finansiāliem zaudējumiem, kurus rada, piemēram, atšķirīga aprēķināšanas kārtība vai pārmērīgi augstas izmaksas.

3.6 Darba ņēmējam ir paredzētas tiesības izvēlēties, vai viņš vēlas pārvest savas tiesības uz pensiju, vai arī saglabāt tās iepriekšējā pensijas sistēmā.

3.7 Priekšlikumā arī paredzēts, ka darba ņēmējiem pēc viņu pieprasījuma un piemērotā termiņā jāizskaidro, kā darba vietas maiņa ietekmēs viņu tiesības uz pensiju, kas viņiem pienākas no papildu pensijas sistēmām.

3.8 *Īstenošana.*

Dalībvalstīm direktīva jātransponē vēlākais līdz 2008. gada 1. jūlijam.

Pēc 2008. gada 1. jūlija dalībvalstis var pagarināt termiņu (līdz 60 mēnešiem), kas tām atvēlēts, lai saīsinātu kvalifikācijas periodu līdz diviem gadiem. Termiņa pagarināšana ir konkrēti jāpamato.

3.9 Turklāt dažādas darba devēju finansētās pensiju nodrošināšanas formas (*Unterstützungskassen*), uzņēmumi, kas uzkrāj no saviem līdzekļiem garantētas pensijas, kā arī paaudžu solidaritātes sistēmas uz neierobežotu laiku var tikt atbrīvotas no pensiju pārvešanas noteikumu ievērošanas. Par precīziem iemesliem ir jāinformē Komisija. Attiecīgajai dalībvalstij ir jāpaziņo, kādi pasākumi ir veikti vai ir ieplānoti, lai nodrošinātu pensiju tiesību pārvedamību. Vēlākais 2018. gadā ir paredzēts pārbaudīt, vai ir nepieciešami papildu pasākumi, lai uzlabotu pārvedamību arī minētajās sistēmās.

4. **Vispārējs novērtējums**

4.1 Tā kā sociālo partneru uzskati par Eiropas mēroga tiesiskā regulējuma apjomu un saturu ir pārlieku atšķirīgi, netika izmantotas EK Līguma 139. pantā paredzētās iespējas panākt sociālo partneru vienošanos.

4.2 Tomēr *ETUC* (Eiropas Arodbiedrību konfederācija), *UNICE* (Starptautiskā darba devēju organizācija) un *CEEP* (Uzņēmumu ar valsts un pašvaldību kapitāldaļām Eiropas centrs) pamatlīguma par darba līgumiem uz noteiktu laiku preambulā ir atzinuši, ka "uzņēmumu sociālajās sistēmās ir nepieciešami jauninājumi, lai tās pielāgotu mūsdienu apstākļiem un īpaši tādēļ, lai nodrošinātu pensiju tiesību pārvedamību."

4.3 Tas liecina par pušu kopīgo izpratni, ka jāvelta lielas pūles, lai tuvinātu tiesību aktus, kas regulē papildu pensiju tiesību iegūšanu un saglabāšanu. Lai arī darba līgumi uz noteiktu laiku un darba ņēmēju pārvietošanās brīvība ir divas dažādas lietas, līguma puses atzīst, ka nodarbinātības nosacījumi mainās, un tāpēc nepieciešama uzņēmumu sociālo sistēmu saskaņošana.

4.4 Tas arī ir saprotams, jo lielākajā daļā dalībvalstu sociālajiem partneriem ir svarīga loma papildu pensiju sistēmu izveidošanā. Tā kā sociālo partneru pasākumi aprobežojas (ir spiesti aprobežoties) tikai ar valsts līmeni, Komisijas nodoms par direktīvas izstrādi ir vērtējams atzinīgi.

4.4.1 Par papildu pensijas sistēmu uzbūvi jālemj un tā jāprecizē dalībvalstu līmenī, tostarp ar tādu kolektīvu līgumu palīdzību, kas noslēgti starp darba devējiem un darbiniekiem. Tādēļ Eiropas Savienības līmenī izstrādājot tiesību uz pensiju iegūšanas nosacījumus, galvenā uzmanība būtu jāpievērš principiem un jāsniedz norādes par pasākumiem, kas jāveic valsts līmenī; tādējādi darba devējiem un darbiniekiem tiktu atstāta pietiekami liela rīcības brīvība sarunām par darba koplīguma noslēgšanu.

4.4.2 Direktīvas 4. pants būtu jāaizstāj ar šādu tekstu: Ja tiek izvirzīti tiesību uz pensiju iegūšanas nosacījumi, piemēram, minimālais vecums, gaidīšanas periodi un/vai tiesību iegūšanas periodi, šādiem nosacījumiem jābūt godīgiem un to pamatojumam jābūt objektīvam un tas nedrīkst būt diskriminējošs.

4.5 Darba devēja maiņa var nelabvēlīgi ietekmēt papildu pensijas tiesību iegūšanu un apjomu.

Tas, savukārt, ietekmē darba ņēmēju lēmumu par vai arī pret darba devēja maiņu, lai arī minētā lēmuma pieņemšana ir atkarīga no veselas virknes citu faktoru.

4.6 Galvenokārt demogrāfiskās attīstības dēļ nākotnē maksājumi no likumā paredzētās obligātās pensiju apdrošināšanas līdzekļiem vien nebūs pietiekami, lai nodrošinātu dzīves kvalitāti arī tajās dalībvalstīs, kurās likumā paredzētā obligātā pensiju apdrošināšana ir svarīgākais ienākumu avots vecumdienās. Tādēļ papildu pensijas sistēmas iegūst aizvien lielāku nozīmi, neraugoties uz to, ka demogrāfiskā attīstība var nelabvēlīgi ietekmēt arī tās.

4.7 Ņemot vērā Eiropas iekšējā tirgus galveno mērķi, proti, personu pārvietošanās brīvības nodrošināšanu, kā arī nepieciešamību uzlabot pamatnosacījumus papildu pensijas sistēmu jomā, pozitīvi ir vērtējama Komisijas iecere novērst papildu pensijas sistēmu radītos šķēršļus mobilitātei.

4.8 Turklāt EK Līguma 40. pantā Padomei noteikts šāds pienākums: "Padome pieņem direktīvas vai regulas, kas nosaka, kādi pasākumi jāveic, lai radītu darba ņēmēju pārvietošanās brīvību…" Līdz ar to Līguma 40. pants vēl vairāk pastiprina 42. pantā ietverto priekšlikuma tiesisko pamatu.

4.9 Mobilitātes šķēršļu novēršanai ir arī būtiska nozīme, lai sasniegtu Lisabonas stratēģijas galveno mērķi — izveidot zināšanu sabiedrību, tādējādi stiprinot Eiropas ekonomikas telpu. Zināšanu sabiedrība ir sabiedriskās attīstības priekšnosacījums, un vienlaicīgi tā ir arī galvenais ražīguma virzītājspēks. Tās pamatā ir inovācijas un iedzīvotāju ideju bagātība. Lai izveidotu tādu sabiedrību, ir jānotiek nepārtrauktai zināšanu un pieredzes apmaiņai. Būtiska nozīme šajā ziņā var būt darba ņēmēju mobilitātei. Turklāt sociālās kohēzijas nodrošināšana ir arī Lisabonas stratēģijas daļa. Arī tādēļ Komisijas direktīvas projektā noteiktais mērķis ir atbalstāms.

4.10 Turklāt jāatzīmē, ka jau 1971. gada 14. jūnija Padomes Regulā Nr. 1408/71 par sociālā nodrošinājuma sistēmu piemērošanu darbiniekiem un viņu ģimenēm, kas pārvietojas Kopienā, (cita starpā) tika aplūkots jautājums, kā nepieļaut nelabvēlīgu ietekmi (arī) uz pensiju nodrošinājumu. Tas bija viens no pirmajiem sociālās politikas instrumentiem, kura mērķis bija pārvietošanās brīvības šķēršļu un tās nelabvēlīgo seku novēršana. Šajā ziņā Komisijas priekšlikums ir konsekvents minētās politikas turpinājums, it sevišķi tāpēc, ka papildu pensijas sistēmu tiesiskajā regulējumā pastāv nepilnības, kas ir jānovērš, jo minētajām sistēmām ir arvien lielāka nozīme, lai nodrošinātu dzīves kvalitāti vecumdienās.

4.11 Ņemot vērā, ka 2006. gadu Komisija ir izsludinājusi par *"Darba spēka mobilitātes gadu"*, pašreiz iecerētie mobilitātes šķēršļu novēršanas pasākumi ir vērtējami atzinīgi.

4.12 Dalībvalstīs pastāv atšķirīgas papildu pensijas sistēmas, tādēļ ir likumsakarīgi, ka to pakāpeniska saskaņošana, lai atvieglotu pāreju no vienas papildu pensijas sistēmas uz citu, var notikt tikai Eiropas līmenī.

4.13 Tas ir noteikti sakāms par Eiropas līmeni. Tajā pašā laikā, lai nodrošinātu viendabīgus dzīves un darba apstākļu, nebūtu lietderīgi, no vienas puses, censties tuvināt tiesību aktus, kas regulē darba ņēmēju mobilitāti ES robežās, bet, no otras puses, atstāt bez ievērības darba ņēmēju mobilitāti vienas dalībvalsts robežās. Tāpēc pozitīvi vērtējama Komisijas iecere novērst ne tikai pārrobežu, bet arī iekšzemes šķēršļus darba ņēmēju mobilitātei.

4.14 Tomēr viena nozīmīga piemērošanas joma direktīvas projektā nav apskatīta, proti, jautājums par nodokļu režīmu, kas tiek piemēroti papildu pensijas sistēmām, saskaņošanu. Atšķirīgu nodokļu režīmu piemērošana dalībvalstīs būtiski kavē mobilitāti, jo strādājošiem jāmaksā divi nodokļi (tie tiek piemēroti gan iemaksām, gan izmaksām). Nodokļu politika nav apskatīta tādēļ, ka tās iekļaušanas gadījumā būtu nepieciešams vienprātīgs apstiprinājums Padomē, kas ir saistīts ar risku, ka direktīvu varētu bloķēt. Tādēļ Komisija ir centusies risināt nodokļu politikas jautājumus savā 2001. gada 19. aprīļa paziņojumā un šobrīd ir uzsākusi pārkāpumu procedūras pret vairākām dalībvalstīm. Komiteja uzskata, ka bez šiem Komisijas pasākumiem nebūs iespējams sasniegt papildu pensijas tiesību pārvedamības uzlabošanu.

5. **Atsevišķi nosacījumi**

5.1 Vairāki apstākļi liecina par to, ka ilgi gaidīšanas periodi, gari kvalificēšanās periodi (minimālais laika periods, kuru sasniedzot saglabājas tiesības uz pensiju, mainot darba devēju) un augsts minimālais tiesību izmantošanas sākuma vecums tiešām varētu nelabvēlīgi ietekmēt lēmumu par darba vietas maiņu.

Tādēļ jāatzīst, ka Komisijas ierosinājums saīsināt gaidīšanas un kvalificēšanās periodu, kā arī samazināt tiesību izmantošanas sākuma vecumu, ir solis pareizajā virzienā. Šajā ziņā varētu uzskatīt, ka iecerētie pasākumi ir pirmais solis, lai pilnībā likvidētu šķēršļus, kas kavē minēto tiesību izmantošanu.

5.2 Tomēr uzmanība būtu jāpievērš arī tam, kāda būs ierosināto nosacījumu ietekme jo īpaši uz darba devēju brīvprātīgi finansētām papildu pensijas sistēmām. Ir jāņem vērā arī bažas, ka minētie pasākumi var radīt lielākas finansiālās izmaksas. Tas varētu apdraudēt gatavību saglabāt šādas sistēmas arī nākotnē.

5.3 Darba devēju brīvprātīgas iemaksas papildu pensijas sistēmās ir arī svarīgs personāla politikas jautājums. Ievērojot tādu apstākli kā "konkurence, lai piesaistītu labākos darbiniekus" un mainīgos demogrāfiskos nosacījumus, kā arī arvien lielāko pieprasījumu pēc kvalificēta darba spēka, arī darba devēji varētu būt ieinteresēti nevilcināties un piešķirt tiesības uz papildu pensiju jau pēc īsa nodarbinātības laika. Papildu pensijas nodrošinājums ir tikai viens no daudziem personāla politikas instrumentiem, bet tas ir instruments, kura svarīgākā iezīme ir sociālās labklājības nodrošināšana. Savukārt darba ņēmēja lojalitāti atalgo ar ilgāku pensijas uzkrājuma periodu un darba tiesisko attiecību nepārtraukšanu, un tādēļ darbinieki paliek ilgāk uzņēmumā.

5.4 Dalībvalstīs (tikai un vienīgi) darba devēju finansēto papildu pensijas sistēmu un tādu sistēmu, ko darba ņēmēji finansē arī ar savām iemaksām, attiecība ir atšķirīga. Minētās atšķirības ir jāņem vērā, tāpēc būtu pieļaujams, ka dalībvalstīm tiek dotas iespējas izvēlēties dažādus risinājumus atkarībā no sistēmu finansējuma veida.

5.5 Šajā sakarā ir skaidri jānorāda, ka Komisija ir apņēmusies novērst konkurences šķēršļus uzņēmumiem, kas nolēmuši dibināt filiāles citās ES valstīs. Gari termiņi un augsts iestāšanās vecums piesaista darbiniekus vienam darba devējam un kavē mobilitāti.

5.6 Komisija ir ņēmusi vērā nepieciešamību veikt pakāpenisku saskaņošanu, paredzot iespēju pagarināt laiku, kurā jāievieš normas, kas attiecas uz pensiju tiesību iegūšanas termiņiem.

5.7 Kas attiecas uz neaktivizētu pensijas tiesību saglabāšanu, nevar noliegt, ka saskaņošana varētu palielināt finansiālās izmaksas papildu pensijas sistēmās.

No otras puses, tas galvenokārt ir atkarīgs no tā, kāda veida iemaksas darba devējs veic papildu pensijas sistēmā. Ja tās ir noteiktas iemaksas papildu pensijas sistēmā, tad neaktivizētu tiesību saskaņošanai nav lielas jēgas, jo uzkrātā kapitāla vērtība ir atkarīga no tendencēm kapitāla tirgū un gūtās peļņas. Tam gan, iespējams, varētu būt nelabvēlīga ietekme uz noteiktu iemaksu papildu pensijas sistēmām, jo iemaksas vairs netiek veiktas.

5.8 Taču, ņemot vērā, ka papildu pensijas sistēmu uzdevums ir papildināt likumā paredzētās pensijas sistēmas, šķiet, ka saskaņošana ir nepieciešama. Līdzšinējais priekšlikuma formulējums neparedz, ka dalībvalstu pienākums ir veikt atbilstošus pasākumus, arī apsvērumu 7. punktā minētie piemēri ir vērtējami tikai kā ierosinājumi. Neskaidrs ir arī tas, vai viedoklis, ka lojalitāte uzņēmumam var būt iemesls atšķirīgai saskaņošanai vai pienākumam veikt izmaksu (nevis tiesību uz pensiju) saskaņošanu, atbilst Komisijas priekšstatiem par "taisnīgu" saskaņošanu.

5.9 Atzinīgi vērtējama iespēja nepārnest, bet gan izmaksāt naudā tiesības uz pensiju, kas ir mazāka par robežvērtību, ko nosaka saskaņā ar situāciju attiecīgajā valstī.

5.10 Tomēr jāparedz, ka lēmumu par to, vai tiesības uz pensiju ir saglabājamas vai izmaksājamas naudā, var pieņemt vienīgi papildu pensijas sistēmas. Arī tiesības uz pensiju, kas pēc vispārējiem nosacījumiem ir novērtētas kā maza apjoma, katram atsevišķam darba ņēmējam vecumdienās var būt nozīmīgs pastāvīgu papildu ienākumu avots. Izmaksa naudā, kas notiktu pret darba ņēmēja gribu, iespējams, varētu viņu kavēt mainīt darba devēju.

5.11 EESK atbalsta Komisijas priekšlikuma mērķus, lai uzlabotu papildu pensijas tiesību pārvedamību. Īpaši atzinīgi EESK vērtē to, ka Komisija nav aprobežojusies tikai ar priekšlikumiem, kā uzlabot papildu pensijas tiesību pārvedamību, bet gan izvēlējusies visaptverošu pieeju un vēlas likvidēt papildu pensijas sistēmu radītos šķēršļus mobilitātei.

5.12 Kas attiecas uz pārvešanas tiesisko regulējumu, īpaši pozitīvi vērtējams Komisijas viedoklis, pensijas tiesību pārvešana nedrīkst radīt darba ņēmējiem finansiālus zaudējumus. Tas atbilst direktīvas mērķim, jo darba ņēmēji šaubu gadījumā tomēr izšķirsies par savu pensijas tiesību pārvešanu un līdz ar to arī par darba devēja maiņu tikai tādā gadījumā, ja viņi necietīs finansiālus zaudējumus.

5.13 Arī attiecībā uz pienākumu uzlabot informācijas sniegšanu jāsecina, ka konkrētie ierosinājumi varētu sekmēt direktīvas mērķu īstenošanu, taču minētajām saistībām ir jāatbilst (īpaši mazāko) uzņēmumu konkrētajām iespējām.

5.14 Tomēr kritiski vērtējams fakts, ka 6. panta 1. punktu saistībā ar 3. panta f) apakšpunktā noteikto definīciju varētu interpretēt tādā veidā, ka tiesības uz papildu pensijas tiesību pārvešanu ir vienīgi tiem darba ņēmējiem, kuri maina savu darba vietu tikai pēc pašu iniciatīvas. Darba ņēmēji, kas ir atlaisti no darba, šādā gadījumā būtu nostādīti ievērojami sliktākā situācijā. Tādēļ 3. panta 1. punkta piemērošanas jomā būtu lietderīgi iekļaut jebkāda veida darba devēja maiņu, arī tāpēc, lai sasniegtu izvirzīto mērķi — novērst nabadzību vecumdienās.

5.15 Arī fakts, ka uz dažām papildu pensijas sistēmām pārvedamības noteikumus var vispār neattiecināt, varētu būt pretrunā direktīvas pamatmērķim. Lai arī dalībvalstīm ir jāinformē Komisija par to, kādus pasākumus tās veic, lai noteikumus attiecinātu arī uz minētajām sistēmām, tas, iespējams, varētu būt nepietiekami, ievērojot jau ilgus gadus notiekošās diskusijas un steidzamo nepieciešamību izveidot stabilu pensijas sistēmas otro pīlāru. No otras puses, Komisijas priekšlikumi tiks atbalstīti tikai tādā gadījumā, ja būs paredzēti dalībvalstu atšķirīgajām sistēmām atbilstoši pārejas periodi. Tāpēc būtu jāparedz konkrēti termiņi un nosacījumi.

Briselē, 2006. gada 20. aprīlī

Eiropas Ekonomikas un sociālo lietu komitejas

priekšsēdētāja

Anne-Maire SIGMUND

PIELIKUMS

Eiropas Ekonomikas un sociālo lietu komitejas Atzinumam

Zemāk minētais grozījums ieguva vairāk nekā ceturtdaļu balsu, taču tika noraidīti debašu laikā:

4.10. punkts

Pēc 4.10 punkta pievienot jaunu punktu:

"4.10.1 *Priekšlikums direktīvu pamatot uz tādu principu, kam atbilstoši pensijas kapitālu darbavietas maiņas gadījumā nodod tālāk, ne vienmēr ir lietderīgs. Labāks risinājums būtu tāds, ka tiek nodrošināta iespēja apvienot nopelnītās tiesības uz pensiju — tāpat, kā tas paredzēts uz parasto pensiju attiecinātajā Direktīvā 1408/71.*"

Pamatojums

Varētu būt lietderīgi piemērot vienādus principus attiecībā uz to, kā tiek apvienotas dažādas valsts pensiju sistēmas un papildu pensiju sistēmas.

Balsošanas rezultāti:

Par: 49

Pret: 54

Atturējās: 19