

## Podwyższanie wieku emerytalnego w krajach europejskich

JANINA PETELCZYC

doktorantka UW

**STRESZCZENIE:** *Sytuacja demograficzna i ekonomiczna krajów Unii Europejskiej powoduje konieczność wprowadzania reform systemów emerytalnych. Bardzo często elementem reformy jest podwyższanie wieku uprawniającego do uzyskania świadczenia. W 20 z 27 obecnych państw UE wiek emerytalny już podniesiono lub planuje się zmiany. W niniejszym artykule przedstawiono przebieg zmian w krajach UE oraz przybliżono proces i otoczenie reform mających miejsce w Szwecji i we Francji.*

### Wstęp

Debata wokół reformy systemów emerytalnych toczy się niemal w całej Europie. Reformy mające na celu podwyższenie wieku emerytalnego zostały przeprowadzone lub są w trakcie przeprowadzania w większości państw Unii Europejskiej.

W 15 państwach Unii Europejskiej zmiany są już faktem, w 4 kolejnych państwach trwa dyskusja na temat przeprowadzenia zmian, a w 7 na razie nie planuje się reform<sup>1</sup>. Te ostatnie kraje charakteryzują się jednak albo dość wysokim wiekiem emerytalnym, między 63–67 lat dla kobiet i mężczyzn, albo reformy nie doszły do skutku z powodu społecznego oporu – stało się tak w przypadku Finlandii i Słowenii.

Niniejszy artykuł ma na celu przedstawienie ogólnych tendencji w poszczególnych państwach oraz przybliżenie całego otoczenia reform emerytalnych, które miały miejsce w Szwecji i we Francji.

### Sytuacja demograficzna w państwach UE

Konieczność reformowania systemów emerytalnych w Europie jest w dużej mierze efektem starzenia się ludności i niedostosowania obecnie funkcjonujących rozwiązań do procesów zachodzących w Europie. Według danych Eurostatu w 2010 r. w krajach UE, EOG i Szwajcarii osoby w wieku 65 lat i więcej stanowiły 16% populacji, a według prognoz liczba ta będzie rosła – w 2060 r. osiągnie 29,3%. W Polsce obecnie osoby 65+ stanowią 13,5% ludności, a w 2060 r. aż 34,5% i będzie to najwyższy wskaźnik w Europie<sup>2</sup>. Współczynnik obciążenia demograficznego w krajach UE, EOG i Szwajcarii, czyli iloraz liczby osób w wieku nieprodukcyjnym na 100 osób w wieku produkcyjnym, stale rośnie. Obecnie kształtuje się on na poziomie 23,6%, a do 2060 r. wzrośnie aż do 52,4%. W Polsce współczynnik obciążenia demograficznego wzrośnie z 19% do 64,6%<sup>3</sup>.

<sup>1</sup> *Obowiązujący wiek emerytalny w 26 państwach członkowskich UE i Chorwacji oraz ewentualne zapowiedzi zmian w tym zakresie*, Ministerstwo Spraw Zagranicznych, Departament Komitetu ds. Europejskich, 13 lutego 2012 r., [http://www.myslowice.znp.edu.pl/ZNP/News/Zestawienie\\_wiek\\_emerytalny.pdf](http://www.myslowice.znp.edu.pl/ZNP/News/Zestawienie_wiek_emerytalny.pdf), pobrano 13.05.2012.

<sup>2</sup> Dane z Europejskiego Urzędu Statystycznego Eurostat pt. *Population projections*, [http://epp.eurostat.ec.europa.eu/statistics\\_explained/index.php/Population\\_projections](http://epp.eurostat.ec.europa.eu/statistics_explained/index.php/Population_projections), pobrano 12.05.2012.

<sup>3</sup> Ibidem.

Problem dostrzegła już Komisja Europejska: 16 lutego 2012 r. wydano Białą Księgę *Plan na rzecz adekwatnych, bezpiecznych i stabilnych emerytur*. W dokumencie tym podkreśla się konieczność zwrócenia uwagi na zagrożenia wobec obecnie funkcjonujących systemów emerytalnych, płynące zarówno ze zmian w strukturze wieku ludności, jak i powodowane kryzysem finansowym i gospodarczym. W zaistniałej sytuacji Komisja Europejska rekomenduje, by przeprowadzać reformy syste-

mu emerytalnego. Jednak obok podwyższania wieku emerytalnego, wyrównywania wieku emerytalnego kobiet i mężczyzn, rządy powinny też zachęcać partnerów społecznych do tworzenia dodatkowych, prywatnych systemów emerytalnych<sup>4</sup>.

Reformy systemów emerytalnych zmierzające do zmiany wieku uprawniającego do świadczeń w ciągu ostatnich lat przeprowadzono już w 15 państwach Unii Europejskiej (tabela 1).

Tabela 1. *Wiek emerytalny w krajach UE, które przeprowadziły reformy*

Kraj	Wiek wyjściowy	Wiek docelowy	Rok pełnego wprowadzenia reformy
Bulgaria	K 60/M 63	K 63/M 65	2021
Czechy	K 60–65/M 53–65	67	2044
Dania	65	67	2022
Estonia	K 62/M 63	65	2017
Francja	60	62 (67)	2020
Grecja	K 60/M 65	65	2013
Hiszpania	65	67	2013
Holandia	65	67	2025
Irlandia	65	68	2028
Litwa	K 60/M 62	65	2020
Łotwa	62	65	2021
Niemcy	65	67	2012
Rumunia	K <60/M <65	K 63/M 65	2030
Węgry	62	65	2024
Wielka Brytania	K 60/M 65	66	2020
<b>Polska</b>	<b>K 60/M 65</b>	<b>67</b>	<b>2040</b>

Źródło: opracowanie własne na podstawie: *Obowiązujący wiek emerytalny w 26 państwach członkowskich UE i Chorwacji oraz ewentualne zapowiedzi zmian w tym zakresie*, Ministerstwo Spraw Zagranicznych, Departament Komitetu ds. Europejskich, 13 lutego 2012 r., [http://www.myslowice.znp.edu.pl/ZNP/News/Zestawienie\\_wiek\\_emerytalny.pdf](http://www.myslowice.znp.edu.pl/ZNP/News/Zestawienie_wiek_emerytalny.pdf), pobrano 13.05.2012 oraz K. Hirose (red.), *Pension Reform in Central and Eastern Europe: in times of crisis, austerity and beyond*, ILO, Budapeszt 2011.

Na szczególną uwagę zasługuje Słowenia i Finlandia. W Finlandii kompleksową reformę systemu emerytalnego przeprowadzono już w latach 1998–2005. Znacznie ograniczono wówczas możliwość wcześniejszego uzyskiwania świadczeń oraz wprowadzono elastyczny wiek emerytalny – między 63. a 68. rokiem życia. Zachętą do pozostawiania na rynku pracy było zwiększanie przyszłego świadczenia o 4,5% za każdy kolejny przepracowany rok.

Jednak niekorzystna sytuacja seniorów na rynku pracy sprawia, że większość osób rezygnuje z życia zawodowego wraz z uzyskaniem dolnej granicy wieku – 63 lat. W tej sytuacji

wszelkie propozycje polityków mające podwyższyć minimalny wiek przechodzenia na emeryturę do 65 lat spotykają się z ogromnym sprzeciwem związków zawodowych. Debata na ten temat staje się niemożliwa i prawdopodobnie w najbliższym czasie nie dojdzie do żadnych zmian<sup>5</sup>.

Z kolei w Słowenii realny wiek przechodzenia na emeryturę waha się pomiędzy 56 a 65 lat w zależności od płci i długości stażu zawodowego oraz liczby wychowanych dzieci. Wiek emerytalny gwarantujący świadczenie w pełnym wymiarze wynosi 61 lat dla kobiet i 63 dla mężczyzn. Parlament Słowenii przyjął w grudniu 2010 r. rozwiązanie dążące do pod-

<sup>4</sup> Biała księga. *Plan na rzecz adekwatnych, bezpiecznych i stabilnych emerytur*, Komisja Europejska, Bruksela 2012.

<sup>5</sup> *Obowiązujący wiek emerytalny...*, op. cit.

wyższenia minimalnego wieku uprawniającego do emerytury do 65 lat zarówno dla kobiet (od 2025 r.), jak i dla mężczyzn (od 2020 r.)<sup>6</sup>. Dodatkowo zakładano zwiększenie zatrudnienia osób 60+ poprzez obniżenie składek płaconych przez ich pracodawcę o 30%.

Propozycja spotkała się z wielkim sprzeciwem związków zawodowych, a Trybunał Konstytucyjny orzekł, że kwestia ta powinna zostać rozstrzygnięta w referendum. W dniu 6 czerwca 2011 r. 72,2% głosujących opowiedziało się przeciwko stopniowemu podwyższeniu wieku emerytalnego<sup>7</sup>.

Tabela 2. *Wiek emerytalny w państwach, w których reformy nie są przeprowadzane lub dopiero są planowane*

Kraj	Wiek emerytalny
Austria	K 60/M 65
Belgia	65
Cypr	63–65 (33 lub 15 lat stażu)
Finlandia	63–65
Luksemburg	65
Malta	65
Portugalia	65 (planowane reformy do 67)
Słowacja	62 (planowane reformy)
Słowenia	K 61–63/ M 63–65 M (20 lub 15 lat stażu)
Szwecja	61–67
Włochy	K 62–65/M 65

Źródło: opracowanie własne na podstawie *Obowiązujący wiek emerytalny...*, op. cit.

## Rozwiązania szwedzkie

Szwecję, podobnie jak inne państwa Unii Europejskiej, również dotyka proces starzenia się ludności. Aby kolejne pokolenie było co najmniej tak liczne, jak poprzednie, współczynnik dzietności powinien wynosić co najmniej 2,1. Współczynnik ten określa liczbę urodzonych dzieci przypadających na jedną kobietę w wieku rozrodczym 15–49 lat. Tymczasem według danych Europejskiego Urzę-

du Statystycznego Eurostat współczynnik ten wynosi w całej Unii Europejskiej 1,59. Na tle Wspólnoty sytuacja Szwecji prezentuje się w miarę korzystnie. Należy ona do państw, w których dzietność jest jedną z najwyższych w Europie. W 2010 r. współczynnik dzietności wynosił tam 1,98. Wyższy odnotowano wyłącznie w Irlandii (2,07) i we Francji (2,03). W Polsce jest to tylko 1,38<sup>8</sup>.

Tak wysoki wynik Szwecji jest w głównej mierze efektem prowadzonej w tym kraju polityki rodzinnej. Jest ona traktowana bardzo szeroko i nie ogranicza się wyłącznie do prowadzenia działań zachęcających do prokreacji, ale pomaga także już istniejącym rodzinom z dziećmi, wspierając je we wszystkich ich funkcjach. Charakteryzuje się przy tym powszechnym dostępem do świadczeń i usług społecznych oraz partnerskim modelem umożliwiającym obojgu partnerom łączenie pracy zawodowej z obowiązkami rodzinnymi<sup>9</sup>.

Dzięki temu Szwecja charakteryzuje się nie tylko jednym z najwyższych w Europie współczynnikami dzietności, ale i korzystnymi prognozami populacji do 2060 r. Stosunek liczby osób w wieku 65+ do osób w wieku produkcyjnym, który w 2060 r. będzie w 27 państwach UE wynosił 53,5%, w Szwecji będzie kształtował się na poziomie 46,7%<sup>10</sup>. Jest to wynik lepszy niż w innych krajach UE. Należy jednak zauważyć, że nawet w Szwecji współczynnik dzietności nie gwarantuje prostej zastępowalności pokoleń, a liczba osób powyżej 65. i 80. roku życia w stosunku do młodszych będzie stale rosła. System emerytalny oparty na repartycji będzie więc także w Szwecji, choć w mniejszym stopniu niż w innych państwach UE, coraz bardziej obciążony<sup>11</sup>.

Wiek emerytalny w Szwecji został ustalony w wyniku wprowadzonych w 1999 r. kom-

<sup>6</sup> A. Čebular, *Pension system reform*, <http://www.slovenia.si/en/slovenia/society/social-care/pension-system-reform>, pobrano 13.05.2012.

<sup>7</sup> *Slovenia: Increase in Retirement Age Soundly Rejected*, <http://www.towerswatson.com/newsletters/global-news-briefs/5074>, pobrano 13.05.2012.

<sup>8</sup> Eurostat, *Total fertility rate*, <http://epp.eurostat.ec.europa.eu/tgm/table.do?tab=table&init=1&plugin=1&language=en&pcode=tsdde220>, pobrano 13.05.2012.

<sup>9</sup> K. Skubiszewska, *Szwedzka polityka rodzinna – lekcje dla Polski*, Analizy Norden Centrum 2011, nr 2.

<sup>10</sup> *Population projections 2008–2060*, Eurostat 2008, [http://epp.eurostat.ec.europa.eu/cache/ITY\\_PUBLIC/3-26082008-AP/EN/3-26082008-AP-EN.PDF](http://epp.eurostat.ec.europa.eu/cache/ITY_PUBLIC/3-26082008-AP/EN/3-26082008-AP-EN.PDF), pobrano 13.05.2012.

<sup>11</sup> J. Petelczyc, *System emerytalny w Szwecji*, Analizy Norden Centrum 2012, nr 2 (7), s. 3.

pleksowych reform zmieniających strukturę systemu zabezpieczenia społecznego. Wynosi on 67 lat zarówno dla kobiet, jak i dla mężczyzn. Jest on jednak elastyczny i możliwe jest przechodzenie na emeryturę już od 61. roku życia. Elastyczność rozwiązań polega również na tym, że zatrudniony ma prawo do kontynuowania pracy także po skończeniu 67 lat, ale pracodawca może go zwolnić z miesięcznym wypowiedzeniem. Świadczenie jest tym wyższe, im później dana osoba zdecyduje się odejść z pracy. Za każdy rok pracy świadczenie wzrasta o około 9%<sup>12</sup>.

Przeprowadzając reformę, która doprowadziła do wzrostu wieku emerytalnego, szwedzki rząd zadbał o wzrost świadomości emerytalnej obywateli. Jednym z najważniejszych elementów zmian było przejście do systemu o zdefiniowanej składce. Oznacza to, że wysokość przyszłego świadczenia została w dużej mierze uzależniona od czasu pozostawania w zatrudnieniu. Im dłużej więc pozostaje się na rynku pracy, tym wyższe jest świadczenie. Co roku każdy pracownik otrzymuje tzw. pomarańczową kopertę z informacją o przyszłej emeryturze i oszacowaniem, jak wysokie będzie świadczenie, gdy dana osoba przejdzie na emeryturę w wieku 61, 65 lub 67 lat.

W 2000 r. Narodowy Instytut Pracy (Arbetslivsinstitutet – ALI) prowadził projekt badawczy pt. *Długie życie zawodowe dla wszystkich grup wieku (Ett hållbart arbetsliv för alla åldrar)*. Z badań wynikało, że najistotniejsza jest redukcja fizycznego i psychicznego stresu, korzystne zmiany organizacyjne i redukcja godzin pracy. Przeprowadzono więc wiele działań na rynku pracy, które ułatwiają osobom starszym pozostanie w zatrudnieniu. Rząd zaczął wspierać możliwości przekwalifikowania oraz uelastyczniania czasu pracy osób

starszych. Państwo wprowadziło zachęty finansowe dla firm, które inwestują w poprawę warunków pracy. Pracownicy, którzy nabyli prawo do emerytury i nadal pracują, korzystają z ulg podatkowych. Ich pracodawca nie musi także odprowadzać do Skarbu Państwa podatku obciążającego płace (16,2%), a po osiągnięciu przez pracownika wieku 72 lat – także składki emerytalnej (10,2%). W Szwecji nie ma barier utrudniających ponowne zatrudnienie mimo otrzymywania emerytury, chociaż niektórzy sami rezygnują ze świadczeń lub z pewnej ich części po to, by nie zmniejszać swojego udziału w funduszach emerytalnych i tym samym otrzymywać w przyszłości więcej pieniędzy.<sup>13</sup>

W Szwecji funkcjonuje też publiczny system edukacji dla dorosłych, prowadzony przez samorządy i szkoły dla dorosłych. Zaawansowane kształcenie zawodowe, szkolenia oraz dodatkowe programy edukacyjne w przeważającej mierze opłacane są ze środków publicznych. Ponieważ jednak wciąż wielu starszych pracowników rezygnuje z pracy, również z powodu presji ze strony młodszych pracowników, a jednocześnie pracodawcy chętniej zatrudniają młode osoby – 1 stycznia 2009 r. wprowadzono nową ustawę antydyskryminacyjną (*Discrimination Act*), która m.in. zabrania jakichkolwiek ograniczeń wieku w dostępie do edukacji, życia zawodowego i organizacyjnego oraz innych aktywności społecznych<sup>14</sup>.

Reformy systemu emerytalnego w Szwecji przeprowadzono zatem wieloaspektowo. Oprócz przemian w samym systemie zadbano o zwiększenie świadomości obywateli dotyczącej ich sytuacji emerytalnej. Zmiany objęły także rynek pracy, który dostosowywany jest do przemian demograficznych, poprzez zachęty dla pracodawców i zwiększenie możliwości kształcenia ustawicznego pracowników.

<sup>12</sup> Ibidem, s. 9.

<sup>13</sup> G. Uścińska, współpraca J. Petelczyc, P. Roicka, *Diagnoza osób w wieku 45+ na rynku pracy i w wybranych krajach UE na podstawie danych zastanych (analiza dokumentów prawnych uwzględniających pozycję konkurencyjną osób w wieku 45+ na rynku pracy. Aspekt prawny)*, ekspertyza wykonana w ramach projektu „Elastyczne formy zatrudnienia i organizacji pracy i ich wpływ na aktywność zawodową zasobów pracy w wieku 45+”, realizowanego przez IPISS na zlecenie CIOP. Kierownik projektu prof. E. Kryńska, maszynopis, IPISS, Warszawa 2011, s. 72; <http://www.ipiss.com.pl>, pobrano 13.05.2012.

<sup>14</sup> *Age discrimination internationally, Sweden* <http://www.agediscrimination.info/international/Pages/Sweden.aspx>, pobrano 13.05.2012.

Wszystkie te działania prowadzone są równoległe z polityką antydyskryminacyjną. Efekty tych działań są już widoczne, Szwedzi są jednymi z najpóźniej przechodzących na emeryturę. Według danych Eurostatu w 2010 r. stopa zatrudnienia osób w wieku 55–59 w Szwecji była najwyższa w Europie i kształtowała się na poziomie 80,7%. Dla porównania, w Polsce było to 45,8%. Szwecja ma też najwyższy wskaźnik zatrudnienia osób w wieku 60–64 lata, kształtujący się na poziomie 61% (w Polsce jest to 19,1%)<sup>15</sup>.

### Francuska reforma z 2010 r.

Francja również dotknięta jest procesem starzenia się ludności, ale tak jak w Szwecji – w mniejszym stopniu niż inne kraje Unii Europejskiej. Z bardzo wysokim współczynnikiem dzietności (2,03 dziecka przypadającego na kobietę w wieku 15–49 lat)<sup>16</sup> i wysokim dodatnim saldem migracji (100 tys. osób rocznie) Francja może liczyć na to, że liczba osób aktywnych zawodowo będzie rosła. Podkreśla się często, że na tak wysoki współczynnik dzietności wpływa wysoka liczba dzieci wśród imigrantów.

Badania tylko częściowo potwierdzają tę tezę. Wynika z nich, że w ostatnim dziesięcioleciu 81,8% nowo narodzonych dzieci pochodziło ze związku dwojga rodowitych Francuzów (czyli takich, których rodzice także byli Francuzami), 10,9% ze związku mieszanego, a 7,3% ze związku dwojga imigrantów, nieposiadających narodowości francuskiej<sup>17</sup>. Stosunek liczby osób w wieku 65+ do osób w wieku produkcyjnym w 2060 r. będzie jeszcze niższy niż w Szwecji i będzie wynosił 45,2%<sup>18</sup>. Problemem jest jednak wysokie bezrobocie wśród osób młodych i imigrantów oraz niska stopa zatrudnienia pracowników w wieku 55–64 lata, która jest najniższa w Europie i wynosi 39,7%<sup>19</sup>.

We Francji wiek emerytalny został obniżony z 65 do 60 lat w 1982 r. za rządów François Mitterranda. Na mocy ostatniej reformy z października 2010 r. zdecydowano, że próg 60 lat będzie co roku zwiększany o kolejne 4 miesiące i w 2018 r. osoby urodzone w 1956 r. i młodsze uzyskają prawo do emerytury w wieku 62 lat. Prawo do emerytury w pełnym wymiarze niezależnie od liczby okresów składkowych miały osoby, które skończyły 65 lat – wiek ten podniesiono do 67 lat. Wyjątkiem są kobiety, które wychowały trójkę lub więcej dzieci, przerywając w tym celu karierę zawodową, a także rodzice dzieci niepełnosprawnych, którzy musieli w celu opieki przerwać pracę – otrzymują oni pełne świadczenie w wieku 65 lat.

Reforma emerytalna 2010 r. spotkała się z olbrzymim sprzeciwem społecznym. Osiem najważniejszych związków zawodowych zakwestionowało rządowe rozwiązania. Zorganizowały one kilkudniowe strajki przeciwko nowym rozwiązaniom emerytalnym. Podczas największej manifestacji, która miała miejsce 23 września 2010 r., na ulice wyszło około 3 mln ludzi.

Związki zawodowe nie ograniczały się wyłącznie do działalności strajkowej. 7 lipca 2010 r. powstała deklaracja międzyzwiązkowa podpisana przez Powszechną Konfederację Pracy (Confédération générale du travail – CGT), Francuską Konfederację Demokratyczną Pracy (Confédération française démocratique du travail – CFDT), Francuską Konfederację Pracowników Chrześcijańskich (Confédération française des travailleurs chrétiens – CFTC), Federację Zjednoczonych Związków (Fédération Syndicale Unitaire – FSU), Solidarnych (SOLIDAIRES) i Unię Związków Niezależnych (Union des Syndicats Autonomes – UNSA).

W oświadczeniu zarzucono rządowi, że negatywne skutki reformy odczuwają głównie pracownicy, którzy mają dłużej pozostawać

<sup>15</sup> *Active ageing in the EU*, 13 January 2012, Eurostat, [http://epp.eurostat.ec.europa.eu/cache/ITY\\_PUBLIC/3-13012012-BP/EN/3-13012012-BP-EN.PDF](http://epp.eurostat.ec.europa.eu/cache/ITY_PUBLIC/3-13012012-BP/EN/3-13012012-BP-EN.PDF), pobrano 28.03.2012.

<sup>16</sup> Eurostat, *Total fertility rate*, op. cit.

<sup>17</sup> P. Szukalski, *Publiczne wsparcie dla rodzin z małymi dziećmi we współczesnej Francji*, Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego, Łódź 2007, s. 23.

<sup>18</sup> *Population projections 2008–2060*, op. cit.

<sup>19</sup> Eurostat, *European Union Labour Force Survey Annual results 2010*, [http://epp.eurostat.ec.europa.eu/cache/ITY\\_OFFPUB/KS-SF-11-030/EN/KS-SF-11-030-EN.PDF](http://epp.eurostat.ec.europa.eu/cache/ITY_OFFPUB/KS-SF-11-030/EN/KS-SF-11-030-EN.PDF), pobrano 14.05.2012.

na rynku pracy i dłużej opłacać składki, natomiast przedsiębiorstwa mające najwyższe dochody są obciążone pięciokrotnie mniejszymi składkami, które nie zostaną podniesione. Zdaniem związkowców wymaganie coraz większego wkładu od pracowników znacznie zmniejszy bieżącą siłę nabywczą ich dochodów. Zrównoważone finansowanie emerytur wymaga innego podziału wyprodukowanych dóbr. Oprócz tego każda z organizacji zaproponowała swoje rozwiązania.

Rząd jednak w minimalnym stopniu odwołał się do tych propozycji, marginalizując rolę dialogu społecznego przy tej reformie<sup>20</sup>.

Decyzja o podwyższeniu wieku emerytalnego argumentowana była trudną sytuacją demograficzną i ekonomiczną. W raporcie przedstawionym w kwietniu 2010 r. przez Radę Programową ds. Emerytur wskazano, że nawet korzystny na tle Europy współczynnik dzietności nie pozwoli na finansowanie emerytur na obecnym poziomie, a w 2010 r. konieczność dofinansowania systemu emerytalnego osiągnęła poziom 1,7 PKB, czyli ten, który w poprzednim raporcie z 2007 r. przewidywano dopiero na 2030 r. Sytuację pogorszył kryzys ekonomiczny, który spowodował znaczny wzrost bezrobocia i, co za tym idzie, mniejsze wpływy ze składek<sup>21</sup>.

Reformie z 2010 r. nie towarzyszyły szersze programy w innych dziedzinach polityki społecznej i gospodarczej. Co prawda, kwestia niskiego zatrudnienia starszych pracowników była przedmiotem zainteresowania poprzednich rządów, jednak nie zawsze wprowadzane przez nie rozwiązania były korzystne. W Narodowym Programie Zatrudnienia z 2003 r. podkreślano konieczność zwiększenia aktywności zawodowej osób powyżej 55. roku życia, a także zwiększenia dostępu do szkoleń zawodowych osób 45+. Z kolei program Vectorat, który prowadzono w latach 2006–2010, wprowadzał wiele narzędzi i programów motywujących do zatrudniania star-

szych pracowników. W programie udział wzięły jednak tylko związki zawodowe oraz organizacje pracodawców, a trzeba podkreślić, że uzwiązkowienie jest we Francji bardzo niskie i wynosi około 8%<sup>22</sup>.

Chybione były także próby wprowadzania rozwiązań antydyskryminacyjnych. W Kodeksie pracy do 2008 r. znajdował się zapis, wedle którego pracodawca zwalnijący pracownika powyżej 50. roku życia musiał opłacać tzw. składkę Delalande (od nazwiska twórcy tego zapisu). Prawem L2006-1770 z 30 grudnia 2008 r. rozwiązanie to zostało zniesione, ponieważ bardzo częste były przypadki zwalniania pracowników kilka miesięcy przed ukończeniem przez nich 50 lat, tylko po to, by później nie płacić tej składki<sup>23</sup>.

Pomimo prób wprowadzania reform mających na celu utrzymanie aktywności zawodowej starszych pracowników, nie udało się osiągnąć zamierzonego efektu. Obecna polityka często zdominowana jest przez próby obniżania stopy bezrobocia, które zwalczane jest kosztem starszych pracowników. Potrzebne są zmiany świadomościowe. W minionym roku Ministerstwo Pracy we Francji przeprowadziło badania, z których wynika, że za pracowników starych, w których nie opłaca się inwestować, uważa się osoby w wieku 58,5 lat. Jest to postęp w stosunku do 2001 r., gdy za starszych uważano już 55-latków.

Wszelkie kampanie mają jednak zbyt mały zasięg. Niska stopa zatrudnienia osób starszych wynika także z powodów kulturowych – za dyskryminujący uważa się częściej nie proces zwalniania starszych pracowników, lecz uniemożliwianie im przejścia na wcześniejszą emeryturę, która traktowana jest jako przywilej.

Brak dialogu społecznego oraz niski poziom świadomości dotyczącej zabezpieczenia emerytalnego Francuzów był znacznym problemem przy podwyższaniu wieku emerytalnego.

<sup>20</sup> J. Petelczyc, *Dialog z przeszkojami, wokół reformy francuskiego systemu emerytalnego*, „Dialog. Pismo Dialogu Społecznego” 2010, nr 3, s. 70.

<sup>21</sup> Ibidem, s. 64.

<sup>22</sup> G. Uścińska (red.), współpraca J. Petelczyc, P. Roicka, *Diagnoza osób...*, op. cit., s. 59.

<sup>23</sup> Ibidem, s. 60.

## Zakończenie

Patrząc na reformy przeprowadzane w innych krajach warto dostrzec, że jednym z najważniejszych elementów sprzyjających korzystnym zmianom jest przeprowadzanie ich wieloaspektowo. Zabezpieczenie emerytalne jest tylko jednym elementem. Należy zadbać także o odpowiednie zmiany na rynku pracy, uelastycznienie go, tak by osoby 50+ i 60+ chciały pracować, były zatrudniane i miały zapewnione warunki do pracy. Bardzo ważnym elementem jest także zadbanie o odpowiednią profilaktykę i służbę zdrowia, tak by

osoby starsze jak najdłużej pozostawały w formie umożliwiającej im pracę.

Olbrzymie znaczenie odgrywa również dialog ze społeczeństwem, które powinno mieć podstawową wiedzę o funkcjonowaniu systemu i rozeznanie we własnej, indywidualnej sytuacji emerytalnej. Korzystne wydają się także rozwiązania elastyczne, gdzie obywatel sam decyduje, kiedy przejść na emeryturę – świadomy konsekwencji wcześniejszych decyzji. Należy bowiem pamiętać, że różne życiowe drogi predestynują ludzi do różnych decyzji i możliwości.

## LITERATURA

- Active ageing in the EU*, 13 January 2012, Eurostat, na stronie [http://epp.eurostat.ec.europa.eu/cache/ITY\\_PUBLIC/3-13012012-BP/EN/3-13012012-BP-EN.PDF](http://epp.eurostat.ec.europa.eu/cache/ITY_PUBLIC/3-13012012-BP/EN/3-13012012-BP-EN.PDF), pobrano 28.03.2012.
- Age discrimination internationally*, Sweden, na stronie <http://www.agediscrimination.info/international/Pages/Sweden.aspx>, pobrano 13.05.2012.
- Biała księga. *Plan na rzecz adekwatnych, bezpiecznych i stabilnych emerytur*, Komisja Europejska, Bruksela 2012.
- Čebular A., *Pension system reform*, na stronie <http://www.slovenia.si/en/slovenia/society/social-care/pension-system-reform/>, pobrano 13.05.2012.
- European Union Labour Force Survey Annual results 2010*, Eurostat, [http://epp.eurostat.ec.europa.eu/cache/ITY\\_OFFPUB/KS-SF-11-030/EN/KS-SF-11-030-EN.PDF](http://epp.eurostat.ec.europa.eu/cache/ITY_OFFPUB/KS-SF-11-030/EN/KS-SF-11-030-EN.PDF), pobrano 14.05.2012.
- Obowiązujący wiek emerytalny w 26 państwach członkowskich UE i Chorwacji oraz ewentualne zapowiedzi zmian w tym zakresie*, Ministerstwo Spraw Zagranicznych, Departament Komitetu ds. Europejskich, 13 lutego 2012 r., [http://www.myslowice.znp.edu.pl/ZNP/News/Zestawienie\\_wiek\\_emerytalny.pdf](http://www.myslowice.znp.edu.pl/ZNP/News/Zestawienie_wiek_emerytalny.pdf), pobrano 13.05.2012.
- Petelczyc J., *Dialog z przeszkodami, wokół reformy francuskiego systemu emerytalnego*, „Dialog. Pismo Dialogu Społecznego” 2010, nr 3, s. 70.
- Petelczyc J., *System emerytalny w Szwecji*, Analizy Norden Centrum 2012, nr 2 (7), s. 3.
- Population projections 2008–2060*, Eurostat 2008, na stronie [http://epp.eurostat.ec.europa.eu/cache/ITY\\_PUBLIC/3-26082008-AP/EN/3-26082008-AP-EN.PDF](http://epp.eurostat.ec.europa.eu/cache/ITY_PUBLIC/3-26082008-AP/EN/3-26082008-AP-EN.PDF), pobrano 13.05.2012.
- Population projections*, Eurostat, na stronie [http://epp.eurostat.ec.europa.eu/statistics\\_explained/index.php/Population\\_projections](http://epp.eurostat.ec.europa.eu/statistics_explained/index.php/Population_projections), pobrano 12.05.2012.
- Skubiszewska K., *Szwedzka polityka rodzinna – lekcje dla Polski*, Analizy Norden Centrum 2011, nr 2.
- Slovenia: *Increase in Retirement Age Soundly Rejected*, <http://www.towerswatson.com/newsletters/global-news-briefs/5074>, pobrano 13.05.2012.
- Szukalski P., *Publiczne wsparcie dla rodzin z małymi dziećmi we współczesnej Francji*, Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego, Łódź 2007, s. 23.
- Total fertility rate*, Eurostat, na stronie <http://epp.eurostat.ec.europa.eu/tgm/table.do?tab=table&init=1&plugin=1&language=en&pcode=tsdde220>, pobrano 13.05.2012.
- Uścińska G., współpraca Petelczyc J., Roicka P., *Diagnoza osób w wieku 45+ na rynku pracy i w wybranych krajach UE na podstawie danych zastanych (analiza dokumentów prawnych uwzględniających pozycję konkurencyjną osób w wieku 45+ na rynku pracy. Aspekt prawny)*, ekspertyza wykonana w ramach projektu „Elastyczne formy zatrudnienia i organizacji pracy i ich wpływ na aktywność zawodową zasobów pracy w wieku 45+”, realizowanego przez IPiSS na zlecenie CIOP. Kierownik projektu prof. E. Kryńska, maszynopis, IPiSS, Warszawa 2011, na stronie <http://www.ipiss.com.pl>, pobrano 13.05.2012.

## Increase in the retirement age in European countries

JANINA PETELCZYC

**SUMMARY:** *The economic and demographic situation in European countries requires reforms of pension systems. One of the elements of reforms is rise of the age entitling to obtain benefits. In 20 EU member states the retirement age is already increased or the change is planned. This paper outlines changes in EU member states and presents process of reforms in Sweden and France.*