

## editorial

En aquest tercer número de la sèrie monogràfica de butlletins que dediquem a **la reforma de les pensions i la seva incidència en el sector públic**, la seva autora, Lourdes López Cumbre, Catedràtica de Dret del Treball i de la Seguretat Social de la Universitat de Cantàbria, ens ofereix el seu punt de vista respecte a la **REGULACIÓ DE LA JUBILACIÓ ALS PAÏSOS DEL NOSTRE ENTORN**.

### EXPLICACIÓ SINTÈTICA DE LES REFORMES EFECTUADES ALS PAÏSOS DE LA UNIÓ EUROPEA

Des de l'any 1982 -Recomanació del Consell de 20 de Desembre de 1982, 82/857/CEE- la Unió Europea (abans CEE), ve focalitzant la seva atenció en la jubilació. En aquell moment, un dels principals objectius de política social es circumscrivia a la jubilació flexible, considerada com a possibilitat de triar lliurement l'edat de jubilació a partir d'un límit mínim d'edat o de cotització. **En 2004, conscient d'una situació demogràfica i econòmica adversa, la Comissió** [Comunicació (2004) 0146] **aconsella augmentar l'ocupació dels treballadors de més edat i endarrerir la seva sortida del mercat de treball**. Més tard, i enfrontant-se directament amb el problema d'envelliment poblacional de la UE, la Comissió opta per recomanar la reforma dels sistemes de pensió d'invalidesa i de jubilació anticipada i l'augment de l'edat efectiva de jubilació per garantir, així, que les polítiques nacionals de pensions s'ajustin a l'increment futur de l'esperança de vida [Comunicació (2009) 180]. Alerta la Unió Europea als Estats membres sobre la **repercussió en la despesa pública que l'envelliment pot tenir, principalment en matèria d'assistència sanitària, atencions de llarga durada i pensions de jubilació**.

I és cert. Europa envelleix. Per primera vegada en la història, els menors de 60 anys disminueixen i la generació del baby-boom es jubilarà aviat. **Dins dels propers cinquanta anys només hi haurà dues persones en edat de treballar per finançar la pensió de cada jubilat de 65 anys o més en la Unió Europea, mentre que en l'actualitat n'hi ha quatre**. En aquests cinquanta anys, el nombre de persones de 65 anys es duplicarà. Per això, les instàncies europees proposen triar entre jubilats més pobres, o cotitzacions socials més elevades, o que un major nombre de persones treballi més i per més temps. D'aquí la necessitat, entén la Comissió, de retardar l'edat de jubilació, basant-se en la previsió que la població activa europea, en l'actualitat d'aproximadament 227 milions de persones, es reduirà a 183 milions en 2050 i serà considerablement més vella. El seu últim Informe sobre aquesta matèria, presentat al juliol de 2010, aconsella als governs europeus el retard esglaonat de l'edat de jubilació fins als 70 anys en 2060 a fi de garantir la sostenibilitat financera del sistema públic. De fet, **per mantenir l'actual ràtio de viabilitat financera del sistema públic de pensions cal elevar l'edat efectiva de jubilació als 65 anys durant la dècada present, augmentar-la de nou fins als 67 anys en el període 2030-2040 i tornar-la a incrementar fins als 70 anys durant el període 2040-2060**. Tot i que l'edat oficial de jubilació es marca als 65 anys en la majoria dels països europeus, l'edat real de jubilació se situa en la pràctica actualment en torn dels 60 i 61 anys en el conjunt de la Unió Europea. En les seves previsions, la Comissió considera que els europeus hauran de treballar en 2060 set anys més que en l'actualitat, i la jubilació hauria d'arribar en tots els països d'Europa als 70 anys. Advoca, en aquest sentit, per una **reforma de les pensions als vint-i-set països socis a través de dues línies d'actuació: un augment de l'edat de jubilació -lligat a l'esperança de vida, a la reducció dels sistemes de prejubilació i als incentius per contractar a treballadors de major edat- juntament amb una formació contínua dels treballadors per evitar la seva obsolescència**. No es contemplen com a solució, malgrat que s'incentiven com a complement a la prestació pública, els fons privats de pensions. Tal vegada perquè, en la seva configuració actual, no constitueixen tampoc una garantia suficient d'ingressos complementaris, ja que la recent crisi financera ha retallat en més d'un 20 % el seu valor total, el que aconsella replantejar i revisar la reglamentació d'aquests fons per garantir la seva solvència i eficàcia.

En general, gairebé tots els països europeus han iniciat ja les seves reformes per incrementar l'edat de jubilació. Bé és cert que Espanya serà la que abans incorpori una edat legal ordinària més elevada doncs ho farà (tal com es va exposar en el Butlletí del CEMICAL núm. 85 dedicat als "Eixos de la Reforma") als 67 anys a partir de 2027.

Per centrar una atenció especial en el país veí, **França, amb una edat ordinària de 60 anys des de 1981, ha decidit desplaçar-la als 62 en 2018**. Dels 40,5 anys de cotització al sistema requerits per jubilar-se als 60 anys es passarà a 41,5 anys en 2023. Per obtenir una pensió completa es retarda l'edat actual de 65 anys fins a aconseguir 67 anys en 2023, i de 40,5 anys de cotització es passarà a 41,5 anys en 2020. Bé és cert que, en relació amb aquest país, convé tenir en compte una sèrie de dades:

- En l'actualitat, per cada jubilat francès hi ha només 1,8 empleats actius.
- L'esperança mitjana de vida s'ha incrementat fins a 77,8 anys en homes i 84,5 anys en dones.
- Els homes francesos es jubilen als de 58,7 anys de promig, el valor més baix dels estats de la UE i de l'OCDE.

- L'índex d'ocupació entre els treballadors amb edats compreses entre els 55 i els 64 anys d'edat és tan sols del 38,2 %.
- Els francesos passen una mitjana de 26 anys jubilats, sis més que altres jubilats dels països de l'OCDE, la qual cosa incrementa el seu dèficit.
- Els assalariats no poden ser jubilats contra la seva voluntat abans dels 70 anys d'edat.
- Les dones perceben actualment una jubilació mitjana de 825 euros, 600 euros menys que els homes.
- El sistema de repartiment ja havia originat a França 30.000 milions de dèficit en l'últim any i es preveu que, cas de no adoptar-se mesures, en 2050 aquest dèficit arribaria als 100.000 milions.
- **En l'àmbit de la funció pública francesa, el tipus de cotització dels funcionaris**, que es troba establert actualment en un 7,85 %, **serà ajustat al del sector privat** (10,55 %) des d'ara fins a 2020. L'augment serà lineal, de 0,27 punts cada any. A partir del proper any, aquest ajust significarà per als funcionaris un augment de la quota de 6 euros al mes de mitjana. L'import de la pensió mínima (1.067 euros aproximadament), és més alt que en el sector privat i no canvia amb la reforma. El que sí es modifica és la possibilitat de jubilar-se anticipadament després de 15 anys de servei en el cas de les mares amb tres fills, dispositiu altament utilitzat en sanitat i educació i que aquesta reforma anul·la. Finalment, els 900.000 funcionaris en actiu que es beneficien de la jubilació als 50 anys (policia nacional, controladors aeris, etc.) o als 55 anys (bombers, personal de duanes, etc.) retardaran la seva jubilació als 52 i 57 anys d'edat, respectivament (Llei 1330 de 9 de novembre de 2010, Journal Officiel de 10 de novembre).

**Itàlia**, per la seva banda, disposa de diferents formes d'accedir a la jubilació: pensió de vellesa (edat), antiguitat (no es té en compte l'edat sinó el període cotitzat) o punts (suma d'edat més anys de cotització). La combinació d'aquests sistemes fa difícil fixar l'edat ordinària de jubilació però, amb caràcter general, pot afirmar-se que **de 60 anys es passarà a 62 en 2013**, exigint-se finalment 36 anys de cotització per obtenir el 100 %. L'índex d'ocupació dels treballadors d'entre 55 i 64 anys només és del 34,4 %. **La Llei 102/09 havia introduït un augment gradual de l'edat mínima de jubilació per a les dones en el sector públic a partir de 2010 (61 anys en el bienni 2010-2011, 62 en 2012-2013, etc; fins a arribar a 65 anys en 2018); però la reforma ha avançat l'efecte i a partir de l'1 de gener de 2012 les treballadores del sector públic incrementaran la seva edat mínima de jubilació als 65 anys amb caràcter general.** Com sia que es manté la pensió per antiguitat, l'alternativa per a les dones en aquest sector serà la d'aprofitar l'opció de reunir 40 anys de cotització al marge de l'edat.

**A Alemanya, els 65 anys s'incrementaran a 67 anys, progressivament fins a 2029 i a partir de 2012.** Fins a 2023, l'edat de jubilació augmentarà anualment un mes, i de 2024 a 2029 l'augment serà de dos mesos. I si bé els alemanys es jubilen en l'actualitat amb 65 anys, des dels 63 poden accedir a la pensió si acrediten 35 anys de cotització, però a partir de 2029 s'exigiran 65 anys d'edat. La cotització es mantindrà per sota del 20 % almenys fins a 2020 i del 22 % fins a 2030. El Govern avaluarà cada quatre anys la situació laboral de les persones grans per comprovar la idoneïtat de l'ajornament de l'edat de jubilació. Com a conseqüència de la baixa taxa de natalitat i l'augment de l'esperança de vida, la població alemanya es reduirà d'un 15 % a un 20 % en l'any 2060 i això tindrà un efecte negatiu per al mercat de treball i la productivitat. Fins i tot el Govern insisteix que la disminució de la població en edat laboral farà necessari l'augment d'immigració de mà d'obra qualificada. En la reforma s'ha descartat retallar la quantia de les pensions però s'ofereixen avantatges fiscals als qui subscriuin plans voluntaris de pensions.

**Al Regne Unit, els homes es jubilen als 65 anys i les dones als 60. El Govern britànic pretén retardar a 66 anys l'edat de jubilació a partir de 2016**, si bé els governs anteriors plantejaven com a límit el 2024 en la confiança que des d'aquesta data s'ampliaria a 68 anys tant per a homes com per a dones. Aquesta ampliació es faria progressivament, de manera que a les dones s'augmentaran cinc anys entre 2010 i 2020 i per a ambdós sexes es prorrogarà l'edat fins als 68 anys, entre 2024 i 2046. **Ara per ara el Govern britànic comença a plantejar-se fins i tot la necessitat d'incrementar l'edat als 70 anys en línia amb allò prescrit per la Unió Europea, i des d'aquest mes suprimirà la jubilació forçosa, d'aplicació actualment en l'empresa privada.**

A la resta dels països de la Unió es reproduïx la necessitat d'incrementar l'edat de jubilació. **Àustria** incrementarà l'edat de 60 a 65 anys entre 2024 i 2033. **Bèlgica** ja va ampliar l'edat de jubilació de les dones de 64 a 65 anys en 2009. **Bulgària** preveu incrementar l'edat a 60 anys per a les dones i a 62 per als homes a partir de 2015, però sobretot s'elevaran els anys de cotització exigits per aconseguir la pensió, que seran 37 per a les dones i 40 per als homes. **Xipre** ha modificat recentment la seva taxa de cotització. La **República Txeca** també eleva de 59 a 63 anys l'edat de jubilació de les dones, reforma que culminarà en 2013. **Dinamarca** incrementarà l'edat de 65 a 67 anys entre 2024 i 2027. **Eslovènia**, de 58 a 63 per als homes i de 53 a 61 per a les dones. **Eslovàquia** passarà de 60 a 62 per als homes i de 57 a 62 per a les dones a partir de l'any 2014. **Estònia** ha elevat la seva edat ordinària de 63 a 65 anys. **Finlàndia** ha establert una jubilació flexible entre els 63 i els 68 anys. **Irlanda**, després del seu rescat, ha decidit elevar l'edat de jubilació a 66 anys en 2014, a 67 anys en 2021 i a 68 anys en 2028. A **Grècia**, des d'ara i fins a 2015 l'edat de jubilació s'incrementarà de 60 a 65 anys, amb

incentius per treballar fins als 67 anys d'edat. **Hongria** elevarà l'edat de 57 a 62 anys a partir de 2020 i a 68 anys per a les dones i 69 anys per als homes a partir de 2050. **Letònia** establirà la jubilació de les dones de 59,5 a 62 anys, equiparant-se a aquesta edat amb els homes. **Lituània** retardarà la jubilació de 60 a 62,5 anys per als homes i de 58,5 a 60 per a les dones. Malta, de 61 a 65 per als homes i de 60 a 65 per a les dones. Els **Països Baixos** van ser els primers a retardar la jubilació a 67 anys i ara debaten la possibilitat d'incrementar l'edat fins als 68 anys. **Polònia** manté 60 anys per a la jubilació de les dones i 65 per als homes. El nostre veí **Portugal** ja va elevar l'edat als 65 anys per a tots els treballadors en 2007, exigint 40 anys de cotització per obtenir una pensió completa. Per la seva banda, **Romania** passarà de 63 a 65 anys en la jubilació dels homes i de 58 a 60 per a les dones, a partir de 2014. I finalment, a **Suècia** l'edat de jubilació seguirà en els 61 anys per a ambdós sexes, però es beneficiarà econòmicament als qui decideixin posposar la seva jubilació més enllà dels 67 anys d'edat.

## V ALORACIÓ CRÍTICA

**La resposta dels Estats membres al requeriment de la Unió Europea ha estat bastant generalitzada i unànime, com ha pogut comprovar-se. I també relativament homogènia.** S'ha optat per un **increment lineal de l'edat de jubilació**, inclosos aquells supòsits en què existia una diferència entre dona i home que a poc a poc va desapareixent. **Tots els sistemes nacionals semblen reaccionar de la mateixa manera davant els mateixos problemes.** Potser en aquest cas es trobi justificat atès que, **en la seva majoria, mantenen com a fórmula de finançament el sistema de repartiment**, fortament condicionat per la demografia i l'ocupació. I és cert que la combinació d'envelliment i desocupació aconsella adoptar mesures restrictives en l'àmbit de les pensions. A l'inici d'aquest segle, el nombre de majors de 65 anys ja havia superat a Europa per primera vegada al de nens i joves, situant-se per a l'any 2025 en el 21 % de la població total. Es preveu que aquest any, la població passiva (nens, joves i ancians) arribi al 58,8 % del total dels habitants europeus. En l'any 2040 s'haurà aconseguit la xifra rècord de 200 milions d'ancians, la qual cosa significarà duplicar la càrrega econòmica actual. Però si l'anàlisi es fa sobre la població treballadora, aquesta pot dividir-se en dos grups: el primer comprèn aquelles **persones entre 20 i 39 anys** que estan iniciant la seva activitat professional i adquirint experiència; el segon es troba integrat pels qui tenen **entre 40 i 59 anys** i que han adquirit experiència després de molts anys de serveis. **S'espera que en la Unió Europea el primer grup disminueixi en 15,1 milions entre 1985-2025, mentre que el segon augmentaria en 9,3 milions.** La proporció seria de 117/100 en l'any 2025 i en 1985 de 80/100, produint-se una transformació radical del mapa dels grups d'edat inserits en el mercat de treball.

Amb tot, existeixen dos arguments, almenys, que haurien de tenir-se en compte en aquesta solució proposada per la Unió Europea. El primer neix de l'observació de la **gran paradoxa detectada en la societat contemporània des de fa dècades ja que, a mesura que s'incrementa la longevitat del treballador, aquest abans deixa d'interessar-li al mercat de treball i, per tant, a la societat.** Per això, **la solució no passa tant per incrementar l'edat legal de la jubilació com per elevar l'edat real d'accés a la mateixa**, avui molt inferior en la pràctica totalitat dels països de la Unió Europea. S'evidencia així la contradicció entre el discurs individualista de l'empleabilitat i la realitat pactada en els **acords socials que permeten l'expulsió dels treballadors a partir dels 50 anys d'edat com a mecanisme de redimensionament de les plantilles, en particular a l'empresa privada.** El segon argument deriva d'un plantejament **rígid sobre l'edat com a factor determinant del retir d'una persona sense apreciar que la seva consideració objectiva o cronològica, impedeix valorar-ho com a un element incert i modificable en funció de necessitats, ja econòmiques, ja personals.**

Si es té en compte que la nova organització del treball, amb avenços tecnològics i amb variables econòmiques d'interès, perfila una societat laboral ben diferent, **una solució tan uniforme com la proposta per la Unió Europea no sembla la més idònia. A partir d'ara la carrera professional i de cotització dels treballadors no serà homogènia com és en l'actualitat. L'alternança entre períodes de treball, de formació, de temps parcial, de desocupació, de descans, és ja una realitat inqüestionable, la qual cosa desplaça irremissiblement l'ocupació permanent clàssica.** Les carreres es veuran reduïdes i difícilment aconseguiran superar els trenta anys d'activitat, les perspectives de prosseguir una carrera professional declinaran abans, la seguretat en l'ocupació cedirà davant fenòmens com la temporalitat o la precarietat, la necessitat d'optar per ocupacions parcials a causa de necessitats vitals o familiars s'imposarà, etc. Per aquest motiu, la solució no passa per elevar l'edat de jubilació en un, dos, cinc o deu anys sinó per permetre el seu ajustament individual de la mateixa a les circumstàncies personals, professionals, socials, econòmiques o culturals de cada individu. **Flexibilitat i no rigidesa. En un sistema flexible, l'edat legal de jubilació es converteix en una referència general, a partir de la qual s'inclou una gamma àmplia de possibles edats de jubilació.** I, tot i que un sistema flexible no sigui sinònim d'una jubilació flexible o parcial, aquest esdevé també com una possible solució d'interès tant per l'empleador com per a l'empleat. Per al primer, per diverses raons, a saber: perquè es redueix considerablement el cost de l'hora doncs està demostrat que la productivitat per hora creix en un empleat quan aquest passa de treballar a temps complet a fer-ho a temps parcial; redueix l'absentisme, tan generalitzat al final de les carreres; manté l'experiència dels treballadors als quals ha anat formant, evitant així la fugida de recursos a altres empreses, sobretot si es tracta de treballadors qualificats o aprofitant la translació de coneixements als nous treballadors que s'incorporen. Per al segon, perquè li permet mantenir la seva utilitat professional o social.

Podria considerar-se que aquesta solució resulta de **difícil aplicació a la funció pública**, caracteritzada aquesta per un menor marge per a l'establiment de mecanismes relativitzadors o flexibilitzadors de la pensió de jubilació. I així és. N'hi ha prou amb observar les reticències a la seva execució en el sistema espanyol. No obstant això, **són constants les al·lusions institucionals al desig de modernització i a la necessitat d'introduir criteris d'organització propis del sector privat**. En aquest cas -i sense que sigui aquest el lloc més idoni per debatre els avantatges i inconvenients d'aquesta reflexió-, l'aplicació d'aquests criteris d'eficiència i eficàcia a les Administracions públiques haurà de contribuir a facilitar fórmules similars a les que regeixen en l'àmbit laboral i, per tant, a les proposades. Una equiparació que passa, per exemple, per no reduir el salari regulador en calcular la pensió prescindint de conceptes que l'empleat públic percep en actiu atès que, si tal reducció es mantingués, la possibilitat d'optar es traduiria més en un desig que en una realitat.