



Munich Personal RePEc Archive

Pension systems in Europe - Belgium

Poteraj, Jarosław

Wyższa Szkoła Finansów i Zarządzania w Warszawie

2007

Online at <http://mpra.ub.uni-muenchen.de/18415/>

MPRA Paper No. 18415, posted 06. November 2009 / 07:28

SYSTEMY EMERYTALNE W EUROPIE – BELGIA

Jarosław Poteraj

Państwowa Wyższa Szkoła Informatyki i Przedsiębiorczości w Łomży

Streszczenie: Artykuł o systemie emerytalnym Belgii, poza wstępem, zawiera cztery części: 1. Ogólna informacja o kraju, 2. Rozwój historyczny systemu emerytalnego, 3. Stan obecny systemu emerytalnego oraz 4. Wyzwania i przewidywane zmiany w systemie emerytalnym. Celem badawczym autora jest prezentacja historycznych i aktualnych rozwiązań w systemie emerytalnym Belgii w celu odnalezienia w tym systemie pomysłów, które w międzynarodowych porównaniach warto wykorzystywać. W podsumowaniu autor wskazuje, jako element wyróżniający belgijski system emerytalny na tle innych państw, funkcjonowanie Urzędu Mediacji Emerytalnych (*Service de médiation pensions*).

Słowa kluczowe: system emerytalny, Belgia, emerytura, reformy emerytalne

WSTĘP

Niniejszy artykuł stanowi część zamierzonej przez autora serii publikacji o systemach emerytalnych, funkcjonujących w wybranych państwach europejskich. Globalizacja, rozwój komunikacji oraz telekomunikacji, rozwiązania informatyczne i swoboda terytorialnego przemieszczania się w europejskiej przestrzeni powodują coraz większe zainteresowanie możliwościami zarabiania pieniędzy w innych krajach niż kraj urodzenia. To z kolei może być związane z uczestnictwem w systemach emerytalnych obcych państw. Systemy te podlegają ciągłym zmianom, wynikającym przede wszystkim z przyczyn demograficznych, ale także ekonomicznych. Dominująca współcześnie na mapie Europy Unia Europejska przewiduje funkcjonowanie w zakresie emerytur metody otwartej koordynacji, a zatem nie narzuca w tym obszarze jedynie słusznego rozwiązania. W państwach, które nie przystąpiły do tejże unii, rozwiązania emerytalne jeszcze bardziej nacechowane są indywidualizacją. Stąd duża różnorodność tych systemów i niewielka o nich wiedza, nawet w kręgach specjalistów. Zamierzone przez autora publikacje powinny tę wiedzę wzbogacić i być przyczynkiem do dyskusji, prowadzącej do wyboru najlepszych rozwiązań systemowych. Celem badawczym autora jest zatem prezentacja historycznych i aktualnych rozwiązań w celu odnalezienia w tak różnorodnych systemach pomysłów, stanowiących swoiste perełki, które w benchmarking'owych porównaniach warto wykorzystywać. Każdy z artykułów prezentowany będzie w układzie: 1. Ogólna informacja o kraju, 2. Rozwój historyczny systemu emerytalnego, 3. Stan obecny systemu emerytalnego oraz 4. Wyzwania i przewidywane zmiany w systemie emerytalnym.

OGÓLNA INFORMACJA O KRAJU

Królestwo Belgii (fr. *Royaume de Belgique*, flam. *Koninkrijk België*) jest monarchią konstytucyjną [Wielka Encyklopedia PWN 2001, s. 376 i dalsze], dziedziczną w linii męskiej, położoną w zachodniej części Europy, nad Morzem Północnym, składającą się z 3 regionów autonomicznych: Flandrii i Walonii, obejmujących łącznie 10 prowincji, oraz Regionu Brukseli; do Belgii należy także Baar-le-Hertog, enklawa na terytorium Holandii. Jednostką monetarną jest euro. W zakresie języka urzędowego istnieje podział na trzy odrębne wspólnoty językowe: francuską, flamandzką i niemiecką (w rejonach Eupen i Malmédy). W lipcu 2006 roku Belgię

zamieszkiwało 10.379.067 osób¹ z następującą strukturą wiekową: 0-14 lat – 16,7%, 15-64 lat – 65,9%, 65 lat i więcej – 17,4%. Przeciętna długość życia wynosiła ogółem: 78,77 lat, w tym mężczyzn – 75,59 lat, a kobiet – 82,09 lat. Największymi grupami etnicznymi byli mówiący po flamandzku Flamandowie, stanowiący 58% populacji oraz mówiący po francusku Walonowie, stanowiący 31% populacji. Katolicy stanowili 75% mieszkańców, a protestanci mniej niż 25%. Zgodnie z konstytucją z roku 1831 (wielokrotnie nowelizowaną i ostatecznie poprawioną w 1993 do formuły państwa federalnego) głową państwa jest król (od 9 sierpnia 1993 – ALBERT II²), a rządem kieruje premier (od 13 lipca 1999 - Guy VERHOFSTADT). Największe partie polityczne to: flamandzkie - *Christen-Democratisch en Vlaams partij* (CD&V), *Vlaamse Liberalen en Democraten* (VLD), *De Vlaamse groene partij* (GROEN!), *Nieuw-Vlaamse Alliantie* (N-VA), *Sociaal Progressief Alternatief* (SP.A) oraz frankofońskie - *Écologistes confédérés pour l'organisation de luttes originales* (Ecolo), *Centre Démocrate Humaniste* (CDH), *Front National* (FN), *Mouvement réformateur* (MR) i *Parti Socialiste* (PS). Duże znaczenie mają także takie organizacje, jak chrześcijańskie, socjalistyczne i liberalne związki zawodowe czy organizacja pracodawców (flam. *Verbond van Belgische Ondernemingen* - VBO, fr. *Fédération des Entreprises de Belgique* – FEB). Produkt krajowy brutto (PKB) na jednego mieszkańca w roku 2006 szacowany był na 31.800 USD, a stopa wzrostu PKB na 2,5%. Stopa bezrobocia wyniosła 8,1%. Dług publiczny stanowił 90,3% PKB³. Bilans płatniczy zamknął się w roku 2006 nadwyżką 6,925 mld USD.

Ziemie współczesnej Belgii⁴ po traktacie w Verdun z 843 roku zostały podzielone między Francję i Niemcy. W XV wieku tereny te wchodziły początkowo w skład francuskiej Burgundii, ale w roku 1477 opanowane zostały przez Austrię. W latach 1556-1714 Belgia należała do Hiszpanii, a następnie znowu do Austrii (1714-1794), Francji (1794-1814), a w okresie 1814-1830 była połączona z Holandią w Królestwo Niderlandów. Te zawile losy historyczne pozostawiły znaczące ślady w kulturze, języku i wierzeniach obecnych Belgów. Belgia wyzwoliła się spod panowania holenderskiego w roku 1830, kiedy to Kongres Narodowy proklamował niepodległość. Konferencja Londyńska w roku 1831 potwierdziła niepodległość Belgii, ogłaszając jednocześnie jej neutralność. Także w roku 1831 Kongres Narodowy uchwalił obowiązującą do dziś konstytucję. W roku 1832 Belgowie przy pomocy wojsk francuskich odparli ofensywę holenderską, w wyniku czego Holandia – ale dopiero w roku 1839 - uznała niepodległość Belgii⁵. W roku 1885 powstało w Afryce Wolne Państwo Kongo, związane początkowo z Belgią unią personalną, a od 1908 połączone z Belgią formalnie, jako jej kolonia. W roku 1914, w pierwszych dniach I wojny światowej, Niemcy naruszyły neutralność Belgii i okupowały ją, wprowadzając od 1917 roku podział kraju na dwa regiony – flamandzki i waloński. Na mocy traktatu wersalskiego z 1918 wyzwolonej Belgii przyznano niemieckie terytoria Eupen, Malmédy i Saint-Vith oraz mandat nad dawnymi niemieckimi koloniami w Afryce – Ruandą i Urundi⁶. W 1919 Belgia stała się członkiem Ligi Narodów, porzucając dotychczasową politykę neutralności. Po napaści w 1939 hitlerowskich Niemiec na Polskę Belgia ponownie ogłosiła neutralność⁷, która w roku 1940 znowu została naruszona przez Niemcy. W roku 1945 Belgia stała się członkiem Organizacji Narodów Zjednoczonych. W roku 1948 zawarła unię celną z

¹ <https://www.cia.gov/cia/publications/factbook/geos/be.html> , dostęp 2007-01-29.

² Następcą tronu jest Jego Wysokość Książę Filip - syn monarchy.

³ Dług publiczny jako procent PKB od kilkunastu lat ma w Belgii tendencję zniżkową – od 136,7% PKB w 1993, 109,0% PKB w 2000 i 95,8% PKB w 2004 [Strategy Report on Pension; Belgium 2005, 2005, s. 34].

⁴ <https://www.cia.gov/cia/publications/factbook/geos/be.html> , dostęp 2007-01-29 oraz [Wielka Encyklopedia PWN 2001, s. 381-383].

⁵ Traktat graniczny w Maastricht podpisano dopiero w roku 1843.

⁶ Współcześnie Rwanda i Burundi.

⁷ Dokładnie 3 września 1939 roku.

Holandią i Luksemburgiem, a w roku 1949 stała się członkiem Rady Europy oraz Paktu Północno-Atlantyckiego. Od roku 1958 Belgia jako założyciel przystąpiła do Europejskiej Wspólnoty Gospodarczej oraz Euratomu. W roku 1960 Belgia przyznała niepodległość Kongu⁸, a w 1962 Burundi i Ruandzie. W 1963 wprowadzono podział Belgii na trzy strefy językowe: flamandzką, walońską i dwujęzyczną Brukselę, usankcjonowany ostatecznie w zmianach konstytucyjnych z roku 1993. W roku 1999 Belgia przystąpiła do Unii Gospodarczej i Walutowej, zamieniając belgijskie franki na euro.

ROZWÓJ HISTORYCZNY SYSTEMU EMERYTALNEGO W BELGII

Początki belgijskiego systemu emerytalnego sięgają XIX wieku [Orenstein M. A. 2003, s. 179], kiedy to w roku 1844 powstały zaczątki systemu zabezpieczenia społecznego dla urzędników publicznych [Dellis, Desmet, Jousten, Perelman 2004, s. 47]. 8 maja 1850 roku [Rubel 2004, s. 55] wydana została ustawa, umożliwiająca dobrowolne ubezpieczenia emerytalne w Powszechnej Kasie Emerytalnej (*Caisse générale de retraite*) osobom, które chciały i mogły sobie na to pozwolić. Od roku 1891 Izba Ustawodawcza oddała do dyspozycji rządu środki finansowe, przeznaczone na zasilanie tej kasy, które od tej pory dotowały system emerytur dobrowolnych. W roku 1894 powstało w Belgii pierwsze prawo, dotyczące ubezpieczeń chorobowych i macierzyństwa [Social Security Programs Throughout the World: Europe, 2006, 2006, s. 50]. 10 maja 1900 roku ustanowiono w Belgii pierwsze systemowe rozwiązanie emerytalne [Social Security Programs Throughout the World: Europe, 2006, 2006, s. 49], które w początkowym okresie dotyczyło jedynie marynarzy [Rubel 2004, s. 55]. W roku 1903 wprowadzono pierwsze regulacje prawne, dotyczące wypadków przy pracy [Social Security Programs Throughout the World: Europe, 2006, 2006, s. 51]. 5 czerwca 1911 roku ubezpieczeniem emerytalnym zostali objęci górnicy [Rubel 2004, s. 55]. W roku 1920 pojawiła się pierwsza regulacja prawna, dotycząca bezrobocia [Social Security Programs Throughout the World: Europe, 2006, 2006, s. 53]. 10 grudnia 1924 roku ubezpieczeniem emerytalnym zostali objęci robotnicy, a 10 marca 1925 roku także urzędnicy [Rubel 2004, s. 55]. Oprócz dotacji rządowej zasoby zarządzającej emeryturami Powszechnej Kasy Oszczędności i Emerytur (*Caisse générale d'épargne et de retraite*) były tworzone przez składki, solidarnie opłacane przez pracodawcę i pracownika [Rubel 2004, s. 55]. Kasa inwestowała posiadane zasoby w instrumenty rynków finansowych. Świadczenie emerytalne przysługiwało uczestnikowi systemu po ukończeniu 65 roku życia oraz - w przypadku śmierci ubezpieczonego – współmałżonkowi. W roku 1927 weszło w życie prawo o chorobach zawodowych [Social Security Programs Throughout the World: Europe, 2006, 2006, s. 51], a w roku 1930 o zasiłkach rodzinnych [Social Security Programs Throughout the World: Europe, 2006, 2006, s. 54]. Od roku 1945 zmieniano stopniowo założenia funkcjonowania systemu w zakresie odejścia od kapitalizowania składek na formułę repartycyjną – początkowo częściowo, z pozostawieniem indywidualnej kapitalizacji i wzbogaceniem emerytur dodatkami repartycyjnym oraz państwowym, a następnie, od roku 1953, całkowicie [Rubel 2004, s. 56]. Ustawy z lat 1955 dla pracowników fizycznych i 1957 dla pracowników umysłowych ustanowiły prawo do świadczenia emerytalnego, zależnego od stażu pracy i przeciętnego wynagrodzenia, podlegającego rewaloryzacji. W roku 1956 wprowadzono system emerytalny dla osób samozatrudniających się [Dellis, Desmet, Jousten, Perelman 2004, s. 48]. Instytucjami zajmującymi się obsługą systemu emerytalnego były: Krajowy Urząd Emerytur Pracowników (*Office national des pensions pour travailleurs salariés*), Krajowa Kasa Emerytur

⁸ Kraj ten następnie nazywał się w latach 1971-1997 Zairem, by obecnie używać nazwy Demokratyczna Republika Konga (*République démocratique du Congo*).

i Rent Rodzinnych (*Caisse national des pensions de retraite et de survie*), Krajowy Instytut Ubezpieczeń Społecznych dla Osób Prowadzących Niezależną Działalność Gospodarczą (*Institut national d'assurances sociales pour travailleurs indépendants*) i Krajowy Urząd Bezpieczeństwa Socjalnego dla Funkcjonariuszy Publicznych (*Office national de sécurité sociale des administrations provinciales et locales*). W roku 1967 ujednolicono zasady systemowe, dotyczące pracowników umysłowych i fizycznych. Parametryczna reforma z roku 1984 dotyczyła ujednolicenia wieku emerytalnego kobiet i mężczyzn na poziomie 65 lat – w przypadku sektora publicznego od roku 1996, a w przypadku sektora pracowniczego i osób prowadzących samodzielną działalność gospodarczą progresywnie do roku 2009⁹. Wymagany do emerytury docelowy dla wszystkich osób staż pracy określono na poziomie 45 lat, z jego stopniowym zwiększaniem w przypadku kobiet¹⁰. Ponadto w roku 1984 uzależniono wysokość emerytur osób samozatrudniających się od wielkości opłacanych przez nich składek [Dellis, Desmet, Jousten, Perelman 2004, s. 48]. 1 kwietnia 1987 roku Krajowy Urząd Emerytur Pracowników i Krajowa Kasa Emerytur i Rent Rodzinnych połączyły się w Krajowy Urząd Emerytur (*Office national des pensions*) [Rubel 2004, s. 57]. Od roku 1992 wprowadzono zasadę aktuarialnego obniżania wartości świadczenia emerytalnego o 5% rocznie za każdy rok wcześniejszego przejścia na emeryturę [Dellis, Desmet, Jousten, Perelman 2004, s. 44]. W roku 1996 wprowadzono jednolity wiek emerytalny dla kobiet i mężczyzn w sektorze publicznym na poziomie 65 lat. W roku 1999 powołano do życia specyficzną dla systemu belgijskiego instytucję – Urząd Mediacji Emerytalnych (*Service de médiation pensions*)¹¹. 1 czerwca 2001 roku wprowadzono system gwarantowanego dochodu dla osób starszych. Także w roku 2001 został utworzony, jako instytucja publiczna, tzw. „fundusz starości”, z którego mają być finansowane przewidywane na lata 2010-2030 nadzwyczajne wydatki emerytalne [Strategy Report on Pension; Belgium 2005, 2005, s. 40]. Środki zgromadzone w tym funduszu, zwanym też niekiedy „srebrnym funduszem” [Moment of truth for Belgian pensions 2007, s. 1], lokowane są w obligacje rządowe. W roku 2002 wydatki na system emerytalny stanowiły 11,2% PKB [Strategy Report on Pension; Belgium 2005, 2005, s. 6]. Od 1 kwietnia 2003 roku wprowadzono zasady uzyskiwania minimalnego świadczenia emerytalnego w przypadku tzw. „karier mieszanych”, czyli związanych z opłacaniem składek w różnych schematach [Strategy Report on Pension; Belgium 2005, 2005, s. 9]. W połowie 2005 roku wprowadzono uprawnienia emerytalne dla małżonków osób samozatrudniających się. 16 grudnia 2005 roku podpisano Kontrakt Solidarności Pokoleniowej (*Contrat de Solidarité entre des Générations*), zwracający uwagę na sprawę wcześniejszego przechodzenia na emeryturę, sytuację osób pracujących w wieku emerytalnym oraz osób zatrudnionych na części etatu [Synthesis report on adequate and sustainable pensions. Annex. Country summaries 2006, s. 9]. Kontrakt ten miał zachęcić do kontynuowania zatrudnienia po osiągnięciu wieku emerytalnego oraz zniechęcić do wcześniejszego odchodzenia na emeryturę. Większość przyjętych rozwiązań ma wejść w życie z początkiem roku 2008. Jednym z nich będzie wymóg w stosunku do osób, które ukończyły 45 lat i stały się bezrobotne zrealizowania trwającego co najmniej 6 miesięcy przeszkolenia zawodowego i aktywnego poszukiwania pracy. Bez przejścia tej procedury nie będzie możliwe otrzymanie wcześniejszej emerytury. Ponadto, w okresie między rokiem 2008 a 2012 wiek umożliwiający przejście na wcześniejszą emeryturę ma się stopniowo podnosić z 58 do 60 lat. W tym samym czasie minimalny wymagany staż w opłacaniu składek emerytalnych przy przechodzeniu na wcześniejszą emeryturę ma się

⁹ Od roku 2006 wiek ten wynosi dla kobiet 64 lata.

¹⁰ Od roku 2006 wiek ten wynosi dla kobiet 44 lata.

¹¹ W roku 2004 Urząd ten rozpatrzył 1.770 skarg, spośród których 64% uznano za zasadne i nadano im dalszy bieg [Strategy Report on Pension; Belgium 2005, 2005, s. 47].

zwiększać z 25 do 35 lat. Od 1 stycznia 2006 roku osoby, które kontynuują pracę zawodową w wieku 62-65 lat, otrzymały prawo do specjalnych ulg podatkowych w zakresie środków lokowanych w prywatnych planach emerytalnych.

STAN OBECNY SYSTEMU EMERYTALNEGO W BELGII – NA 1 LUTEGO 2007 ROKU

Belgijski system emerytalny składa się z trzech filarów: 1) obowiązkowych ubezpieczeń społecznych, nadzorowanych przez Państwo, 2) dobrowolnych zakładowych planów emerytalnych i 3) indywidualnego dobrowolnego zabezpieczenia emerytalnego.

Obowiązkowe ubezpieczenia społeczne, czyli I filar, funkcjonują jako system w pełni repartycyjny (*pay-as-you-go*) i składają się z czterech komponentów - trzech wielkich programów sektorowych ubezpieczenia społecznego: 1) pracowniczego, 2) osób prowadzących niezależną działalność gospodarczą i 3) funkcjonariuszy publicznych oraz 4) gwarantowanej emerytury minimalnej. Oprócz tego funkcjonują osobne podsystemy dla górników i służb mundurowych. W systemie nie ma przewidzianych ulg podatkowych dla emerytów [Whitehouse E. 2007, s. 60].

System pracowniczy pozwala na przejście na emeryturę w wieku 65 lat mężczyznom, którzy mają 45 uczestnictwa w tym systemie, i w wieku 64 lat kobietom, które od 44 lat płacą składkę w tym systemie. Składka emerytalna stanowi 37,84% od wynagrodzenia brutto, z czego 24,77% opłaca pracodawca, a 13,07% pracownik [Social Security Programs Throughout the World: Europe, 2006, 2006, s. 49]. Specjalne zasady dotyczą górników i marynarzy [Social Security Programs Throughout the World: Europe, 2006, 2006, s. 49]. Wysokość emerytury zależy od trzech elementów [Strategy Report on Pension; Belgium 2005, 2005, s. 4]: przebiegu kariery zawodowej, otrzymywanego wynagrodzenia i sytuacji rodzinnej. Wcześniejsza emerytura możliwa jest w przypadku osób, które ukończyły 58 lat życia i mają minimalny staż zawodowy 25 lat. Jednak za każdy rok wcześniejszego przejścia na emeryturę wartość świadczenia emerytalnego obniżana jest o 5% rocznie. Wielkość emerytury zależy od liczby lat składkowych oraz od waloryzowanego przeciętnego wynagrodzenia. Dla świadczenia osobistego współczynnik zastąpienia wynosi 60% [Whitehouse 2007, s. 59], a dla świadczenia dla małżonków – 75%¹². Świadczenia są waloryzowane do wzrostu cen (*consumer price index* CPI). W systemie obowiązuje emerytura minimalna, na poziomie 56% przeciętnego wynagrodzenia netto¹³, oraz emerytura maksymalna, na poziomie 120% przeciętnego wynagrodzenia brutto.

System osób prowadzących niezależną działalność gospodarczą określa wiek emerytalny mężczyzn na poziomie 65 lat, przy 45 latach uczestniczenia w systemie, zaś kobiet na poziomie 64 lat, przy 44 latach opłacania składek. Wcześniejsza emerytura jest dla nich możliwa w wieku 60 lat przy 5% redukcji świadczenia za każdy rok wcześniejszego przejścia na emeryturę. Składka w tym systemie składa się z dwóch części: 1) składki opłacanej przez uczestników i zależnej od ich dochodów – 16,7% od dochodu do poziomu pierwszego

¹² Dokładnie stosowany jest wzór: świadczenie = $\frac{n}{N} \times \text{średniewynagrodzenie} \times k$, gdzie n – liczba lat opłacania składki, N – wymagana liczba lat składkowych, k – współczynnik zastąpienia.

¹³ W roku 2005 wynosiła ona 10.191,95 € rocznie dla osoby samotnej i 12.739,94 € rocznie dla małżonków [Social Security Programs Throughout the World: Europe, 2006, 2006, s. 49].

progu¹⁴ i 12,27% od nadwyżki nad tę kwotę do poziomu drugiego progu¹⁵ - oraz 2) wpłaty rządu federalnego na poziomie około 37% wartości świadczenia [Dellis, Desmet, Jousten, Perelman 2004, s. 48 i 49].

System funkcjonariuszy publicznych przewiduje równy wiek przechodzenia na emeryturę kobiet i mężczyzn – 65 lat. W przypadku niektórych zawodów, na przykład nauczycieli lub personelu wojskowego, możliwe jest wcześniejsze przechodzenie na emeryturę w wieku 58 lub nawet 55 lat, bez utraty wysokości świadczenia. Wartość emerytury zależy od przeciętnego wynagrodzenia z ostatnich 5 lat, które mnożone jest przez współczynnik 75%. W systemie występuje emerytura minimalna na poziomie 56% przeciętnego wynagrodzenia dla osoby samotnej i 70% najniższego wynagrodzenia dla małżonków. Istnieje także emerytura maksymalna, która nie może przekroczyć trzykrotności przeciętnego wynagrodzenia brutto w gospodarce. Świadczenia w systemie funkcjonariuszy publicznych są indeksowane do przeciętnych wynagrodzeń.

System gwarantowanej emerytury minimalnej (*Garantie de Ressources aux Personnes Agées* — GRAPA) finansowany jest całkowicie ze środków budżetowych i dotyczy jedynie osób, które osiągnęły wiek emerytalny¹⁶. Świadczenia z tego systemu otrzymują uczestnicy systemów pracowniczego oraz dla osób samozatrudniających się, jeżeli 2/3 całej swojej kariery zawodowej, czyli co najmniej przez 30 lat, opłacali składki w jednym systemie. W przypadku funkcjonariuszy publicznych dla uzyskania świadczenia minimalnego wymagane jest co najmniej 20 lat służby [Strategy Report on Pension; Belgium 2005, 2005, s. 9].

Dobrowolne **zakładowe plany emerytalne**, stanowiące w Belgii II filar, tworzone są przez pojedynczych pracodawców lub grupy pracodawców. Składki odprowadzane przez pracodawców na tę formę zmniejszają w części wartość zobowiązań związanych z systemem publicznym. Nadzór nad ich funkcjonowaniem sprawuje Urząd Kontroli Ubezpieczeń (*Office de contrôle des assurances*). Z planów tych korzysta około 25% pracowników sektora prywatnego¹⁷.

Indywidualne zabezpieczenie emerytalne (III filar) realizowane jest w postaci oszczędności emerytalnych w bankach¹⁸, ubezpieczeń emerytalnych w zakładach ubezpieczeń na życie lub inwestycji długoterminowych w funduszach inwestycyjnych. Wszystkie te formy zbierania środków na emeryturę związane są z ulgami podatkowymi. Uczestniczy w nich około 45% osób zarobkujących.

WYZWANIA I PRZEWIDYWANE ZMIANY W SYSTEMIE EMERYTALNYM BELGII

Najważniejszym wyzwaniem, przed którym stoją współcześni Belgowie w zakresie organizacji systemu emerytalnego, są przede wszystkim niekorzystne zmiany demograficzne. Żukowski podaje [Żukowski 2006, s. 18], że na koniec roku 2003 aż 21,8% populacji w Belgii miało ukończone 60 lat. W sytuacji Belgii duże znaczenie ma również problem szczególnie długowiecznych emerytów - w tym samym roku 7,7% populacji przekroczyło 75 rok życia¹⁹. Przewidywany na rok 2050 wskaźnik zależności ma wynosić 47%²⁰. Innym

¹⁴ W 2005 wynosił on 46.035 €.

¹⁵ Ten z kolei w 2005 wynosił 67.352 €. Przy przekroczeniu tego poziomu dochodów od nadwyżki składki się nie płacono.

¹⁶ Minimalne świadczenie dla osoby samozatrudniającej się oraz osoby o mieszanej karierze w roku 2005 wynosiło rocznie 8.200 €, a dla pracownika najemnego – 10.396 € rocznie [Synthesis report on adequate and sustainable pensions. Annex. Country summaries 2006, s. 7].

¹⁷ Dotyczy końca roku 2004 [Strategy Report on Pension; Belgium 2005, 2005, s. 22].

¹⁸ Maksymalna wartość odkładanych rocznie środków na tych rachunkach w roku 2005 wynosiła 620 € - porównaj: [Strategy Report on Pension; Belgium 2005, 2005, s. 16].

¹⁹ W Unii Europejskiej w roku 2003 jedynie Szwecja miała ten odsetek na wyższym od Belgii poziomie [Strategy Report on Pension; Belgium 2005, 2005, s. 5].

elementem, który może mieć wpływ na zmiany w organizacji systemu emerytalnego jest duża mobilność pracowników, którzy często przenoszą się z sektora prywatnego do publicznego lub dokonują samozatrudnienia [Dellis, Desmet, Jousten, Perelman 2004, s. 41 i 42]. Niespójność w zakresie zasad działania poszczególnych elementów systemu ubezpieczeń emerytalnych stanowi problem, z którym trzeba będzie możliwie sprawnie się uporać. Wysoki poziom długu publicznego²¹ to kolejne z wyzwań, przed którymi stoi Belgia, szczególnie w kontekście finansowania systemu emerytalnego ze środków publicznych. Istnieje zamiar redukcji wielkości tego długu do poziomu 60% PKB w roku 2015 [Synthesis report on adequate and sustainable pensions. Annex. Country summaries 2006, s. 8]. Z pewnością nie pozostanie to bez wpływu na finansowanie systemu emerytalnego ze środków budżetowych. Przewidywane na rok 2050 wydatki na system emerytalny mają stanowić 15,5% PKB [Synthesis report on adequate and sustainable pensions. Annex. Country summaries 2006, s. 8]. Powszechnie uważa się także, że niewystarczająca i hamująca rozwój jest w Belgii regulacja prawna w zakresie II filara [Regulation holding back Belgium's second pillar growth 2006]. Spodziewać się można podjęcia zmian w tym obszarze, które jednak, jak dotąd, nie miały miejsca.

WNIOSKI

Przedstawiony w niniejszym opracowaniu rozwój historyczny, stan aktualny i perspektywy zmian systemu emerytalnego Belgii pozwalają sformułować następujące wnioski:

1. System emerytalny w Belgii opiera się na tradycyjnym repartycyjnym modelu *pay-as-you-go*. Mimo dużego zagrożenia stabilności tego systemu w przyszłości nie zaobserwowano dotąd działań zmierzających do indywidualizacji systemu w I filarze.
2. Ciągłe duże znaczenie przywiązuje się w tym kraju do solidarności międzypokoleniowej, charakteryzującej rozwiązania oparte na wzorcu bismarck'owskim w emeryturach. Filary II i III, wobec braku obowiązkowości w nich uczestniczenia, stanowią w przyjętym w Belgii rozwiązaniu elementy marginalne. Stąd niewielkie odniesienia systemu emerytalnego do rynków kapitałowych.
3. Zdaniem autora jedynym interesującym pomysłem w belgijskiej rzeczywistości, który można rekomendować do rozważenia innym krajom, jest funkcjonowanie Urzędu Mediacji Emerytalnych.

PIŚMIENNICTWO

- Dellis A., Desmet R., Jousten A., Perelman S., 2004. Micro-Modeling of Retirement in Belgium [w]: Social Security Programs and Retirement around the World. Micro-Estimation (2004), Edited by Jonathan Gruber and David A. Wise, The University of Chicago Press, Chicago and London, s. 41-98.
- Moment of truth for Belgian pensions, 2007. Global Pensions, January 2007, dostęp pod adresem http://globalpensions.com/feature/feature_pdf_912.pdf.
- Orenstein M. A., 2003. Mapping the Diffusion of Pension Innovation [w]: Pension Reform in Europe: Process and Progress (2003), Edited by Robert Holzmann, Mitchell Orenstein and Michal Rutkowski, The World Bank – Directions in Development, Washington, D.C., s. 171-193.
- Pension Reform in Europe: Process and Progress, 2003. Edited by Robert Holzmann, Mitchell Orenstein and Michal Rutkowski, The World Bank – Directions in Development, Washington, D.C.
- Regulation holding back Belgium's second pillar growth, 2006. Global Pensions, January 2006, dostęp pod adresem http://globalpensions.com/feature/feature_pdf_118.pdf.

²⁰ Wskaźnik zależności oznacza liczbę osób w wieku 65 lat i więcej, jako procent liczby osób w wieku 15-64 lat [Synthesis report on adequate and sustainable pensions. Annex. Country summaries 2006, s. 9].

²¹ Przypomnijmy podaną wcześniej informację – na koniec roku 2006 ponad 90% PKB. Jednym z kryteriów konwergencji z Maastricht, związanych z uczestnictwem w strefie euro, jest uzyskanie w tym zakresie wartości nie wyższej niż 60% PKB.

- Rubel K., 2004. System emerytalny w Belgii [w]: Systemy emerytalne w krajach Unii Europejskiej, (2004) pod redakcją Tadeusza Szumlicza Macieja Żukowskiego, TWIGGER, Warszawa, s. 55-69.
- Social Security Programs and Retirement around the World. Micro-Estimation, 2004. Edited by Jonathan Gruber and David A. Wise, The University of Chicago Press, Chicago and London.
- Social Security Programs Throughout the World: Europe, 2006, 2006. Social Security Administration Office of Policy Office of Research, Evaluation, and Statistics, SSA Publication No. 13-11801, September 2006, Washington, DC.
- Strategy Report on Pension; Belgium 2005, 2005. July 2005, dostęp na http://ec.europa.eu/employment_social/social_protection/docs/2005/be_en.pdf.
- Synthesis report on adequate and sustainable pensions. Annex. Country summaries, 2006. Commission Staff Working Document dostępny pod adresem: http://ec.europa.eu/employment_social/social_protection/docs/2006/sec_2006_304_annex_en.pdf.
- Systemy emerytalne w krajach Unii Europejskiej, 2004. Pod redakcją Tadeusza Szumlicza Macieja Żukowskiego, TWIGGER, Warszawa.
- Whitehouse E., 2007. Pensions Panorama. Retirement-Income Systems in 53 Countries, The World Bank, Washington, D.C.
- Żukowski M., 2006. Reformy emerytalne w Europie, Wydawnictwo Akademii Ekonomicznej w Poznaniu, Poznań.

PENSION SYSTEMS IN EUROPE – BELGIUM

Summary: The article presents an insight into the old age pension system in Belgium. The introduction is followed by four topic paragraphs: 1. the general information about the country, 2. the historical development of its pension system, 3. the present situation, and 4. challenges and foreseen changes. There, the author's goal was to present both past and present solutions employed by the Belgium's pension system, in search for ideas worth consideration in international comparisons. In the summary, the author highlights as a particular Belgian approach, on the background of other countries, the fact of existing in the Belgian reality the Office of the Pension Mediations (*Service de médiation pensions*).

Key words: old age pension system, Belgium, retirement, pension reforms

Adres do korespondencji / Corresponding author: Jarosław Poteraj, Państwowa Wyższa Szkoła Informatyki i Przedsiębiorczości w Łomży, Instytut Przedsiębiorczości, ul. Poznańska 141B, 18-400 Łomża, e-mail: jpoteraj@pwsip.edu.pl