

Finlande

Le relèvement de l'âge de la retraite ne fait pas consensus

Annie JOLIVET

Confrontée à un vieillissement démographique rapide ¹, le plus rapide des pays européens, et à la progression de l'espérance de vie, la Finlande a réformé à trois reprises son système de retraite : en 1993 les régimes de pension du secteur public sont alignés sur celui, moins favorable, du secteur privé (l'âge légal de départ à la retraite dans le public est ainsi passé de 63 à 65 ans), en 1996 le salaire de référence est désormais calculé sur les dix meilleures années (et non plus quatre) et une condition de ressources s'applique désormais à la pension nationale, enfin, en 2005, de profondes modifications sont apportées au système de retraite, avec notamment l'instauration d'un âge de retraite flexible entre 63 et 68 ans. Cette réforme est la plus importante depuis la création du système actuel en 1962 ².

En février 2009, malgré l'augmentation de l'âge moyen de départ en retraite, le gouvernement finlandais estime que le financement des retraites n'est plus suffi-

samment assuré sur le long terme, notamment en raison de la crise économique. Rompant avec la traditionnelle négociation tripartite sur les questions sociales, le gouvernement décide de relever progressivement l'âge minimum de la retraite de 63 à 65 ans. Face à la ferme opposition des confédérations syndicales et à la menace d'un conflit, le gouvernement revient sur sa décision et renvoie aux partenaires sociaux la charge de formuler des propositions crédibles.

Après avoir présenté la réforme de 2005, nous ferons le point sur son impact et sur les ajustements intervenus depuis 2005. Nous reviendrons ensuite sur les débats suscités depuis février 2009 par le projet gouvernemental de relèvement de l'âge minimum de liquidation.

La réforme de 2005

La préparation de cette réforme a donné lieu à de longues négociations préalables

1. La part de la population âgée de 65 ans et plus passerait de 14 % en 1990 à 26 % en 2030 soit presque un doublement (ETK – Finnish Centre for Pensions, 2010).
2. Pour une histoire du système de retraite finlandais, voir « History of Pension Provision », disponible sur le site de l'ETK, le Centre finlandais pour les retraites (<http://www.etk.fi/Binary.aspx?Section=44672&Item=59868>).

RELEVER L'AGE DE LA RETRAITE

avec les partenaires sociaux au sein de groupe de travail Puro, du nom du président du Bureau des directeurs du Centre finlandais des pensions. La recherche d'un consensus est considérée comme indispensable¹. Deux accords tripartites ont été signés : le premier, en novembre 2001, entérinait les grands principes de la réforme, le second, en septembre 2002, fixait le mode de calcul de la pension de retraite et notamment la prise en compte des salaires tout au long de la carrière.

La réforme porte sur les pensions de retraite assises sur les salaires et s'applique à presque toutes les personnes qui prennent leur retraite désormais. Elle a deux objectifs principaux : relever l'âge moyen effectif de départ en retraite de deux à trois ans et ajuster le système des retraites à l'accroissement de l'espérance de vie moyenne. Il s'agit pour la Finlande de faire face à une très forte croissance de l'emploi à partir de 2000, alors que la croissance démographique est peu dynamique et que les taux d'activité progressent peu. Un troisième objectif est de préparer l'unification et la simplification des règles relatives aux pensions du secteur privé.

Une réforme des retraites...

Le système de retraite finlandais comporte essentiellement deux piliers : une pension minimum (la pension nationale) et plusieurs régimes obligatoires à prestations définies, tous construits sur le même modèle. Un troisième pilier, correspondant à des régimes à cotisations dé-

finies, ne joue qu'un rôle marginal. La réforme de 2005 a touché les deux premiers piliers.

Mise en place dans les années 1990, la pension nationale est versée à partir de 65 ans aux personnes qui ont résidé au moins quarante ans en Finlande. C'est une prestation forfaitaire, soumise à conditions de ressources² et différentielle³. Elle est inférieure au seuil de pauvreté et indexée seulement sur les prix. Actuellement, elle n'est perçue en intégralité que par 8 % des retraités, mais 52 % la perçoivent en partie. Les bénéficiaires sont en majeure partie des femmes (70 % des bénéficiaires). La pension nationale est gérée par l'assurance sociale (KELA) sous le contrôle du Parlement.

La réforme de 2005 met en place un système de décote/surcote qui s'applique au montant de la pension. A partir de 2005, l'âge à partir duquel la pension nationale peut être perçue est abaissé à 62 ans, mais au prix d'une réduction de 0,4 % par mois d'anticipation (soit une perte de 14,4 % en cas de perception dès 62 ans). La pension nationale est en revanche majorée de 0,4 % par mois de report si elle est perçue après 65 ans. Pour inciter les personnes à bas salaires et à carrières courtes à prolonger leur activité, la pension assise sur les salaires acquise après 63 ans n'est plus déductible de la pension nationale.

Les régimes obligatoires couvrent tous les actifs et versent quant à eux une pension assise sur les salaires perçus au

1. Voir la présentation de la réforme par Kari Puro (2005).

2. En 2009, elle représente 584 euros par mois pour une personne seule, 518 euros pour une personne vivant en couple. Elle est complétée par des allocations logement et éventuellement par des prestations dépendance (OFCE, 2010).

3. Elle diminue en fonction du montant des autres revenus et devient nulle au-delà de 1 207 euros de ressources mensuelles.

FINLANDE

cours de la vie professionnelle. Le financement est assuré par des cotisations versées par les employeurs et par les salariés. Les régimes obligatoires sont gérés par des compagnies d'assurance, des fonds de pension d'entreprise et des fonds de pension de branche, sous la tutelle du ministère des Affaires sociales et de la Santé. Les régimes des salariés du secteur public sont gérés par des prestataires spécifiques.

La réforme de 2005 a modifié plusieurs paramètres des régimes obligatoires :

– l'âge légal de la pension, qui était de 65 ans, est supprimé. Il est remplacé par un âge de retraite flexible entre 63 et 68 ans. Il est cependant possible de prendre une retraite anticipée à partir de 62 ans moyennant une forte décote (la pension est réduite de 0,6 % par mois d'anticipation), et de reporter son départ à la retraite au-delà de 68 ans (la pension est alors majorée de 0,4 % par mois supplémentaire) ;

– l'activité professionnelle est prise en compte dès 18 ans au lieu de 23 ans, ce qui permet d'accroître le taux de remplacement. Le taux d'accumulation est relevé et devient encore plus progressif (tableau 1). De plus, le plafonnement du

taux de remplacement, à 60 % du salaire de référence, est supprimé ;

– le salaire de référence est désormais calculé sur la totalité de la carrière (dès 18 ans) et non plus sur les dix dernières années. Les salaires sont revalorisés avec un indice fondé à 80 % sur l'évolution des salaires et à 20 % sur l'évolution des prix (contre 50/50 auparavant) ¹ ;

– des droits sont acquis au titre des périodes d'études (cinq années maximum), du congé parental (enfant de moins de 3 ans) et du chômage ;

– enfin, un coefficient correcteur entre en vigueur à partir de janvier 2010. Ce coefficient réduit le montant des pensions en fonction de l'allongement de l'espérance de vie. Il s'applique aux pensions des personnes nées à partir de 1948 et sera calculé séparément pour chaque cohorte. Si l'espérance de vie des personnes nées une année donnée augmente, le coefficient baisse, diminuant ainsi le montant mensuel de la pension. Travailler plus longtemps permet cependant de compenser cette baisse. L'impact de ce coefficient est surtout sensible sur les pensions de retraite. Pour les bénéficiaires d'une préretraite invalidité (voir plus loin), la baisse de la pension est marginale.

Tableau 1. Age et taux d'accumulation avant et après la réforme de 2005

Avant 2005		A partir de 2005	
Age	Taux d'accumulation	Age	Taux d'accumulation
23-59 ans	1,5 %	18-52 ans	1,5 %
60-65 ans	2,5 %	53-62 ans	1,9 %
		63-68 ans	4,5 %

1. Les pensions restent, elles, revalorisées à 80 % sur les prix et à 20 % sur les salaires.

RELEVER L'AGE DE LA RETRAITE

L'amélioration du système d'indexation, la suppression du plafonnement du taux de remplacement, l'abaissement de l'âge de départ du calcul des droits, la création de nouveaux droits non contributifs constituent des contreparties importantes à l'augmentation de l'âge minimum de départ à la retraite (62 ans au lieu de 58 à 60 ans). Ces concessions obtenues par les syndicats expliquent largement l'obtention d'un accord tripartite.

... mais aussi des dispositifs de préretraite

Il existe plusieurs dispositifs de départ anticipé, massivement utilisés dans les deux périodes de crise économique des années 1980 et du début des années 1990¹. Les trois principaux dispositifs sont la pension d'invalidité, la pension de chômage et la pension « pas-

serelle » entre chômage et retraite, et enfin la pension partielle².

Le principal dispositif est la pension d'invalidité : parmi les 55-64 ans, près d'une personne sur cinq en bénéficie en 2004 (tableau 2). Elle est attribuée en fonction de critères médicaux mais aussi, depuis 2005, en fonction de critères sociaux pour les 60 ans et plus. Ces critères sociaux tiennent compte des possibilités de retrouver un emploi compte tenu de l'âge, de la profession, de la formation et du lieu de résidence des personnes. L'accès plus facile à la pension invalidité à partir de 60 ans est la contrepartie de la suppression de la pension de retraite anticipée à titre individuel. Cette pension pouvait être accordée aux personnes de 58 à 64 ans qui avaient effectué une longue carrière et dont l'aptitude au travail était réduite. Rappelons cependant

Tableau 2. Modifications des dispositifs de retrait du marché du travail

	Bénéficiaires en 2004 parmi les 55-64 ans	Age d'accès en 2004	Réforme de 2005
Pension d'invalidité	23,1 %	16-64 ans	Assouplissement des conditions d'accès après 60 ans
Pension individuelle de retraite anticipée	0,4 %	60-64 ans	Suppression à partir de 2009
Pension de chômage	7,9 %	60-64 ans	Suppression à partir de 2009
Passerelle	5,8 %	55-60 ans	Age minimum d'accès porté à 57 ans
Pension anticipée	0,2 %	60-64 ans	Age minimum d'accès porté à 62 ans
Régime agricole	1,7 %	55-64 ans	
Pension partielle	5,4 %	56-64 ans	Age minimum d'accès porté à 58 ans
Total	44,5 %		

Source : ETK (Sterdyniak, 2010).

1. Pendant les années 1980, le taux d'emploi des 60-64 ans a baissé. Au début des années 1990, la baisse touche les 55-64 ans.
2. L'une des spécificités du système finlandais est que les retraites partielles, les pensions d'invalidité, de chômage, de passerelle sont à la charge des entreprises.

FINLANDE

qu'en 2003 l'accès aux pensions d'invalidité « à taux plein » avait été rendu moins facile, les pensions partielles et une activité professionnelle adaptée étant davantage encouragées.

Viennent ensuite les pensions de chômage et les pensions dites « passerelle ». La pension de chômage était accordée aux personnes âgées de 60 à 64 ans se trouvant au chômage depuis au moins deux ans. La réforme de 2005 prévoit la suppression de ce dispositif entre 2009 et 2014. La pension dite passerelle était accordée aux chômeurs de 55 à 60 ans : elle correspond au prolongement des allocations chômage jusqu'à 60 ans, âge auquel les bénéficiaires de ce dispositif pouvaient percevoir la pension de chômage. La réforme de 2005 recule de deux ans l'âge d'entrée dans le dispositif passerelle et allonge la durée d'indemnisation pour les 60-65 ans.

Un troisième dispositif, nettement moins utilisé, correspond au passage à temps partiel de personnes âgées de 56 à 64 ans, qui perçoivent alors une pension pour travailleur à temps partiel. Les âges minimum et maximum d'accès à ce dispositif sont là aussi relevés.

L'ensemble des modifications apportées par la réforme de 2005 vise donc à accroître l'incitation à rester plus tard sur le marché du travail, à la fois par la mise en place d'une forte surcote au-delà de 63 ans, par la suppression de certains dispositifs de sortie anticipée et par le relèvement de l'âge d'accès à la plupart des dispositifs restants.

Les effets de la réforme de 2005 et l'impact de la crise

L'augmentation constatée de l'âge moyen de départ en retraite n'est pas uniquement due à la réforme de 2005 et

pourrait s'inverser en raison de la crise économique.

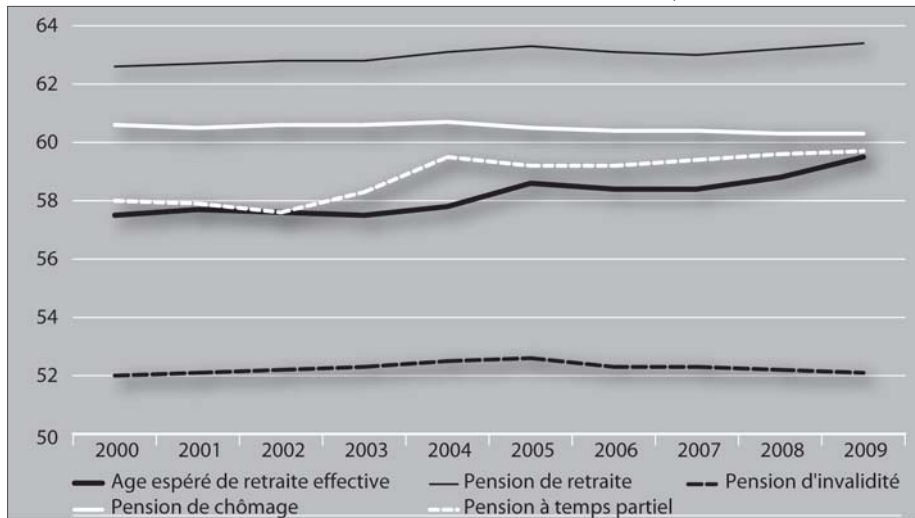
Relativiser l'augmentation de l'âge de départ en retraite

Depuis 2003, le Centre des retraites calcule un « âge espéré de retraite effective », c'est-à-dire l'âge de la retraite effective qui n'est pas affecté par la structure de la population. En 2009, l'âge moyen espéré de la retraite effective est de 59,5 ans, soit deux ans de plus qu'en 2000 (graphique 1). Rappelons que l'objectif fixé lors de la réforme de 2005 était d'augmenter de deux à trois ans l'âge de départ en retraite. Parallèlement, le taux d'emploi des 55-64 ans a connu en Finlande l'une des plus fortes progressions de l'Union européenne : de 35,4 % en 1996 (36,3 % dans l'Union européenne à 15) il est passé à 55,5 % en 2009 (46 % dans l'UE à 27), rejoignant le peloton de tête. L'actuelle récession n'a jusqu'à présent pas remis en cause ces deux tendances.

Si l'augmentation de l'âge moyen de départ en retraite est notable, la modification des comportements de départ en retraite n'est pas la seule explication (OCDE, 2010:102). Tout d'abord, l'effet de la crise des années 1990 s'estompe. Les cohortes de travailleurs âgés touchées par la récession partaient en retraite ou prérétraite précocement. Elles sont désormais hors du marché du travail et n'influencent plus l'indicateur. Ensuite, la conjoncture économique favorable à partir de 2000 se traduit par une réduction du chômage. Les nouveaux retraités sont ainsi plus nombreux à prendre leur retraite directement. Or les cohortes qui arrivent à 63 ans sont très nombreuses : de 1946 à 1953, il y a eu plus de 100 000 naissances par an. En 2009, le nombre de nouveaux bénéficiaires d'une pension de

RELEVER L'AGE DE LA RETRAITE

Graphique 1. Age moyen des nouveaux bénéficiaires d'une retraite assise sur les revenus d'activité, 2000-2009



Champ : secteur privé et secteur public.
Source : ETK (2010).

retraite a ainsi progressé de 31,7 % par rapport à l'année précédente. La récession économique actuelle, si elle se prolonge,

pourrait cependant accroître le nombre de départs en retraite, notamment *via* la pension de chômage tant qu'elle existe.

Graphique 2. Nouveaux bénéficiaires d'une retraite assise sur les revenus d'activité, 2000-2009



Champ : secteur privé et secteur public.
Source : ETK (2010).

FINLANDE

Enfin, les modes et les âges de départ en retraite restent largement stables. Une large proportion de passages à la retraite est liée à l'invalidité (graphique 2). Il s'agit de départs précoces : l'âge moyen reste assez stable autour de 52 ans. Le Centre des retraites souligne néanmoins que le nombre de nouveaux bénéficiaires d'une pension d'invalidité est en baisse de 6,7 % en 2009. Ce phénomène n'est pas dû à un rejet plus fréquent des demandes mais à une baisse des demandes, ce qui avait déjà été observé pendant la crise économique des années 1990. Par ailleurs, les âges pivots de départ sont largement inchangés : la très grande majorité des personnes partent à 63 ans pour une pension de retraite, et à 60 ans pour une pension de chômage.

Quelques ajustements récents

Le 21 janvier 2009, un accord sur la protection sociale conclu entre les trois confédérations syndicales (SAK pour les cols bleus, STTK pour les cols blancs, AKAVA pour les professions de niveau universitaire) et la Confédération finlandaise des patrons d'industrie (EK) apporte quelques changements à la pension d'invalidité et à la pension partielle. A partir de janvier 2010, le montant de la pension est relevé et l'impact du coefficient correcteur (coefficient d'espérance de vie) est réduit pour les personnes qui prennent leur retraite *via* l'invalidité. De plus, à partir de janvier 2011, pour les personnes nées après 1952, l'âge mini-

mum d'accès à la pension à temps partiel passe à 60 ans (et non plus 58 ans).

Un autre accord signé début février 2009 par les trois confédérations syndicales et la Confédération patronale EK comporte un ensemble de mesures sociales. Conclu après plusieurs mois de négociation, il met fin au durcissement des conditions d'indemnisation et à la réduction des allocations chômage¹. En contrepartie, le financement de la pension nationale devient uniquement public à partir de 2010² : la contribution versée par les employeurs est supprimée. En contrepartie, le taux de cotisation des employeurs aux régimes obligatoires augmentera de 0,4 point par an pendant quatre ans. De plus, les syndicats ont accepté le principe d'un relèvement de l'âge d'accès aux « pensions de chômage » : elles seront désormais versées aux personnes de plus de 60 ans (et non plus 58 ans) nées avant 1950, en chômage de longue durée, qui ont dépassé les 500 jours d'indemnisation et qui ont travaillé cinq ans au cours des quinze dernières années.

Vers une nouvelle hausse de l'âge minimum de la retraite ?

Le 24 février 2009, le gouvernement annonce sa décision unilatérale de relever progressivement l'âge minimum d'accès à la retraite de 63 à 65 ans, à raison de deux mois par an à partir de 2011. Le gouvernement met en avant les difficultés de financement pour l'Etat, la crise économique ayant creusé la dette publique. De

1. La durée d'indemnisation reste fixée à 500 jours, contrairement à ce que proposait le Comité SATA créé par le gouvernement pour réviser et rendre plus efficace le système de protection sociale, qui réclamait un abaissement à 250 jours.
2. La pension nationale était à l'origine financée à 51 % par l'Etat et à 49 % par une cotisation employeur, modulée selon l'importance des amortissements comparés à la masse salariale (de 1,5 à 4,5 % des salaires).

RELEVER L'AGE DE LA RETRAITE

plus il cherche à limiter les départs en retraite dans la perspective de la reprise économique à venir, des ressources en main-d'œuvre insuffisantes risquant de brider la croissance et de limiter les possibilités de remboursement de la dette. L'accès aux dispositifs de départ anticipé (chômage, préretraite pour invalidité, retraite partielle) sera restreint, mais seulement à partir de 2013, compte tenu de la récession en cours. En revanche, il est prévu de durcir aussi vite que possible les conditions d'accès à différents régimes de retraite supplémentaires : l'âge minimal sera relevé de 60 ou 62 ans à 65 ans.

Retrait du projet gouvernemental

En Finlande, les questions relatives à l'emploi, à la protection sociale et à la législation du travail font systématiquement l'objet de négociations tripartites. La décision unilatérale a donc surpris les organisations syndicales. Lauri Ihalainen, président de la SAK, la principale confédération syndicale, souligne que « c'est la première fois que le gouvernement prend une décision unilatérale sur un sujet aussi important que le système de retraite et les allocations sans nous écouter » et s'inquiète des conséquences sur la confiance dans la coopération entre le gouvernement, les confédérations syndicales et les organisations patronales. Cette décision a donc soulevé une très forte opposition des trois confédérations syndicales (SAK, STTK et AKAVA) mais aussi de la confédération patronale EK, sur la forme comme sur le fond. Les syndicats ont agité la menace d'une grève générale si le projet du gouvernement n'était pas retiré. La pétition lancée par les confédérations

syndicales *via* internet a recueilli plus de 170 000 signatures en huit jours.

Le 11 mars 2009, un accord est conclu par le gouvernement et les partenaires sociaux, ce qui met fin au conflit. Les signataires s'y engagent à relever l'âge moyen effectif de sortie du marché du travail de trois ans d'ici 2025. L'accord met en place deux groupes de travail tripartites. Le groupe de travail dirigé par Jukka Rantala, directeur du Centre finlandais des pensions, travaillera sur les moyens de relever l'âge de départ effectif à la retraite. Le second groupe, dirigé par Jukka Ahtela, directeur des affaires juridiques de la confédération patronale EK, est chargé d'étudier les moyens d'améliorer la qualité de la vie au travail afin de permettre un allongement des carrières. En attendant que ces deux groupes de travail fassent des propositions « crédibles », le gouvernement a retiré son projet de relèvement de l'âge minimum de la retraite.

Un désaccord persistant entre les partenaires sociaux

Les discussions se sont ouvertes en avril 2009 au sein de ces deux groupes de travail. Le groupe de travail Ahtela a présenté le résultat des négociations au Premier ministre Matti Vanhanen le 1^{er} février 2010. En revanche, les membres du groupe Rantala n'ont pas réussi à trouver un consensus sur les moyens de relever l'âge de la retraite.

Le groupe Ahtela est parvenu à se mettre d'accord sur des propositions concrètes dans trois domaines : l'amélioration des conditions de travail, l'amélioration du bien-être au travail ¹, l'allongement de la carrière et l'amélioration de l'employabilité

1. Cette notion est très fréquemment utilisée en Finlande. Améliorer le bien-être au travail ne se limite pas en particulier à améliorer les conditions de travail.

FINLANDE

tout au long de la vie active (Spangar, 2010). Pour cela, il propose de resserrer les liens entre la médecine du travail et les entreprises pour améliorer la prise en charge médicale ou psychologique sur le lieu de travail et de renforcer le suivi médical des salariés tout au long de la vie par des bilans de santé plus rapprochés (au maximum tous les trois ans). Les chômeurs devraient bénéficier du même suivi que les personnes en emploi. Pour diminuer les départs en retraite pour incapacité, il s'agit également de faciliter le retour au travail après un congé maladie de longue durée en anticipant l'adaptation éventuelle du poste de travail. Des « centres du bien-être au travail » fourniraient des outils et des services sur les lieux de travail. Enfin, en matière de carrière professionnelle, les propositions visent à assurer des transitions plus souples entre les différents niveaux d'éducation, à renforcer les liens entre éducation et vie professionnelle. Les confédérations syndicales se sont déclarées satisfaites des discussions avec le patronat et des propositions du groupe. Le patronat juge en revanche celles-ci insuffisamment étayées, et critique l'absence d'une évaluation des coûts et d'un calendrier d'application des mesures. Le groupe Ahtela a proposé la création de six sous-groupes pour poursuivre le travail engagé.

Le groupe Rantala devait examiner les questions les plus délicates : l'avenir du système de retraite, la suppression du « tunnel d'indemnisation » du chômage et le devenir des dispositifs de préretraite. Ses travaux se sont arrêtés sans que le groupe ait pu aboutir à un consensus sur des propositions. Un accord a néanmoins été trouvé sur la nécessité d'améliorer le fonctionnement du système de retraite partielle destiné aux personnes ayant une

incapacité. Les employeurs se sont engagés à garantir un travail adapté à l'incapacité de la personne concernée. Un second point d'accord a permis de sécuriser le financement de l'assurance-chômage. En revanche, le désaccord a été profond sur l'évolution du dispositif permettant à un chômeur âgé (actuellement le seuil est de 58,1 ans) de bénéficier d'une allocation chômage jusqu'à l'âge de la retraite sans avoir à rechercher activement un emploi. En effet, ce dispositif coûte cher aux employeurs, qui demandent que l'âge d'accès à ce dispositif soit relevé d'un an chaque année jusqu'à sa suppression totale. Les syndicats s'y opposent en raison des difficultés de retrouver un emploi à 57 ou 58 ans et du coût que représenterait pour les finances publiques le versement d'une allocation minimum.

Face à la lenteur du processus et compte tenu de l'absence de propositions du groupe Rantala, le gouvernement a demandé à plusieurs organismes, dont l'OCDE, une évaluation externe des propositions. Le rapport de l'OCDE, remis en mars 2010, a très largement repris les conclusions d'un précédent rapport sur la politique finlandaise en matière d'invalidité. Ses propositions, en particulier la suppression des départs anticipés à 62 ans, n'ont pas convaincu. Finalement, le gouvernement a mis en place six sous-groupes de travail, avec pour objectif d'aboutir à des propositions à l'automne 2010.

Conclusion

L'absence de consensus sur les mesures à prendre fragilise les partenaires sociaux vis-à-vis du gouvernement, qui pourrait reprendre l'initiative après les prochaines élections législatives d'avril 2011. La Première ministre actuelle, Mari Kiviniemi, a ainsi estimé que les mesures

RELEVER L'AGE DE LA RETRAITE

concrètes seront prises par le prochain gouvernement. La victoire, même à une très faible majorité, de la coalition conservatrice en Suède lors des élections législatives du 19 septembre 2010 fait en effet espérer aux conservateurs finlandais qu'ils pourront rester aux commandes du pays.

La confédération patronale EK s'est prononcée en août pour un report de l'âge de la retraite à 70 ans, accentuant ainsi le décalage avec les revendications syndicales. Cette revendication suscite cependant le scepticisme de plusieurs experts, qui soulignent l'absence d'études sur la capacité de travail à cet âge élevé et l'idée illusoire qu'il est possible de décaler mécaniquement l'âge de la retraite sans prendre en compte les évolutions physiologiques.

Sources :

Eläketurvakeskus ETK – Finnish Centre for Pensions (2010), *Effective retirement age in the Finnish earnings-related pension scheme*, May, <http://www.etk.fi/Binary.aspx?Section=42097&Item=64751>.

Jovikuori P. (2009), « Employers and trade unions disagree over age of retirement », *EIROnline*, November.

Jovikuori P. (2009), « Widespread opposition to government plan to raise retirement age », *EIROnline*, March.

Jovikuori P. (2010), « Two tripartite working groups draft retirement reforms », *EIROnline*, February.

OCDE (2010), « chapitre 3. Faire face à la crise de l'emploi et anticiper le vieillissement », p. 87-112, in *Etudes économique de l'OCDE : Finlande*.

Planet Labor (2009), « Finlande : les partenaires sociaux réforment l'indemnisation du chômage et le système de retraite », 9 février.

Planet Labor (2009), « Finlande : le gouvernement annonce unilatéralement l'élévation de l'âge normal de départ en retraite de 63 à 65 ans », 6 mars.

Planet Labor (2010), « Finlande : les partenaires sociaux ne parviennent pas à se mettre d'accord sur les solutions à mettre en œuvre pour garantir l'avenir des retraites », 9 février.

Puro K. (2008), « How to market an indispensable reform », Presentation at the OECD, 5 November 2008.

Commission des affaires sociales (2010), *Rapport d'information en conclusion des travaux de la mission sur le financement des retraites dans les Etats européens*, n° 2570, Assemblée nationale, 2 juin, 87 p.

Spangar T. (2010), « Réforme des retraites, santé, éducation : la voie finlandaise », *Métis*, <http://metis-europe.eu>, 2 juin.

Sterdyniak H. (2010), « La stratégie finlandaise dans la crise », p. 137-162, in Cornilleau G., Mathieu C., Sterdyniak H., Touzé V., *Les réformes des retraites en Europe dans la crise*, Document de travail de l'OFCE, n° 2010-17, juillet.

Vernière L. (2003), « Finlande : la réforme 2005 du système de retraite », *Questions Retraite*, Caisse des dépôts et consignations, n° 2003-57, mars.

www.helsinkitimes.fi

www.hs.fi (*Helsingin Sanomat*, qui dispose d'une édition internationale en anglais).