



CONSILIUL NAȚIONAL AL
PERSOANELOR VÂRSTNICE

Tranziția de la muncă la pensionare

Iunie
2014

Cuprins

1.	Aspecte generale	3
2.	Pensionarea	6
3.	Tranziția de la muncă la pensionare în România	16
4.	Tranziția de la muncă la pensionare în U.E.	29
5.	Concluzii	33
6.	Propuneri	35
7.	Bibliografie.....	38

CAPITOLUL 1

Introducere

Europa înregistrează cel mai înalt grad de îmbătrânire demografică comparativ cu celelalte continente, considerându-se că a atins deja un stadiu critic. În documentele europene sunt prevăzute măsuri de mărire a vârstei de pensionare, legale și de facto, și de creștere a ratei de ocupare¹ a populației feminine în general și a celei masculine de vârstă adultă superioară (50-65 ani). Se pune accent pe flexibilizarea momentului pensionării, prin eliminarea interdicțiilor de muncă după o anumită vârstă și atragerea vârstnicilor în activități cu program redus de lucru, compensând astfel o parte din pensie cu câștig salarial.

În prezent, la nivelul Uniunii Europene, media de vârstă este de 39,8 ani, însă conform ultimelor estimări făcute de Eurostat, în 2060 vârsta medie a cetățenilor Uniunii va fi de 47,2 ani. Segmentul de populație cu vârsta de 65 de ani și peste va reprezenta, în 2060, mai mult de 29,3% din populația UE-28².

În câțiva ani, populația în vârstă de muncă a Uniunii Europene va scădea, în timp ce numărul locuitorilor cu vârste de 65 de ani și peste va continua să crească cu aproape 2 milioane de persoane pe an. În 2060, raportul dintre persoanele în vârstă de muncă și persoanele vârstnice va fi de 2 la 1 (în 2013, acest raport a fost de 3,6 la 1).

Declinul populației active și îmbătrânirea forței de muncă constituie o altă tendință majoră, care caracterizează evoluțiile demografice ale Europei, punând probleme economice și sociale deosebite. Reducerea populației în vârstă de muncă poate avea, drept consecințe, probleme structurale pe piața muncii. Tranziția demografică va reduce, progresiv, disponibilitățile în resurse umane, pe piața muncii. În 1995, rata de ocupare medie în EU-15, pentru populația de 15-64 ani era de 60% și se speră ca până în 2020 să ajungă la 70%, potrivit proiectului „Strategia Europa 2020”.

¹ Rata de ocupare: raportul dintre populația ocupată în vârstă de 15 ani și peste și totalul populației de aceeași grupă de vârstă, exprimat procentual.

² Croația a intrat în UE la 1 iulie 2013 prin urmare din acest moment vorbim de EU-28

„Tranziția de la muncă la pensionare”

Creșterea grupei de vârstă de 50–64 ani pune problema îmbătrânirii active, a politicilor de ocupare și a reformei pensionării. Fenomenul de îmbătrânire a populației active va modifica talia și structura acestei populații și va duce la mărirea dezechilibrelor între grupurile de vârstă activă. Încă din anii '90, creșterea populației în vârstă de muncă a devenit lentă, iar în unele regiuni europene, aceasta a început să scadă. Îmbătrânirea face să apară necesitatea modificării practicilor în materie de gestionare a vârstei la locul de muncă și pe piața de muncă. Schimbările demografice modifică talia și structura populației în vârstă de muncă, adică forța de muncă disponibilă a unei țări. După 1993, Europa a intrat într-o fază de transformări rapide ale populației ei active. Proporția tinerilor se va diminua într-o manieră semnificativă. Acest declin demografic va dura mai multe zeci de ani. El va atinge ansamblul țărilor-membre, chiar dacă intensitatea și ritmul variază de la țară la țară și de la regiune la regiune.

Creșterea grupei de vârstă de 50–64 ani pune problema îmbătrânirii active³. Acest segment de vârstă implică aspecte legate de politicile de ocupare și reforma pensionării. În majoritatea statelor membre, populația în vârstă de muncă a încetat să mai crească dinaintea de anul 2012. Unele au atins acest stadiu, încă din 2000 (Italia, Germania). Numărul și ponderea persoanelor vârstnice se vor mări în continuare, în timp ce participarea la viața activă se va diminua. Vor trebui luate decizii politice privind oportunitatea rămânerii în muncă a adulților de o anumită vârstă și a „tinerilor seniori”, pentru a reduce raportul de dependență. Partea mai în vârstă a populației active⁴ va crește sensibil, pe de o parte, din rațiuni privind tendințele demografice, iar pe de altă parte, pentru că este puțin probabil să poată continua, pe termen lung, recurgerea la pensionarea anticipată.

Necesitatea de a menține în activitate un număr crescut de lucrători mai în vârstă va reclama o nouă abordare a tuturor problemelor legate de raportul între vârstă și piața muncii. Dezbaterile privind prelungirea vieții active este accentuată de provocarea reformei sistemului de protecție socială și a sistemului fiscal, considerate o parte integrantă a unei strategii în favoarea creșterii ocupării.

³ Îmbătrânirea activă, conform definiției dată de Organizația Mondială a Sănătății, reprezintă un proces de optimizare a oportunităților de sănătate, participare și securitate, cu scopul de a îmbunătăți calitatea vieții oamenilor în vârstă. A fi activ se referă aici la implicarea pe plan social, economic, cultural și spiritual a cetățeanului, nu neapărat la capacitatea de a fi activ fizic, de a participa la acțiuni ce necesită forță de muncă.

⁴ Populația activă din punct de vedere economic (sau forța de muncă) cuprinde toate persoanele de 15 ani și peste, care furnizează forța de muncă disponibilă pentru producția de bunuri și servicii în timpul perioadei de referință, incluzând populația ocupată și șomerii.

„Tranziția de la muncă la pensionare”

Tendențele demografice și cele de pe piața muncii vor reclama o politică de încurajare a celor mai în vârstă să rămână în activitate, dar aceasta nu va da rezultate, dacă lucrătorii nu au calificările corespunzătoare exigențelor întreprinzătorilor. Îmbătrânirea populației active necesită noi abordări privind raportul între vârstă, pe de o parte, și productivitate, organizarea muncii, stimularea motivației, preservarea stării de sănătate, reducerea stresului și a riscului de boli profesionale, pe de altă parte. Perspectiva participării crescute a femeilor pe piața muncii implică probleme conexe, cum ar fi reconcilierea muncii cu responsabilitățile familiale și egalitatea șanselor în privința educației, formării, remunerării și oportunităților carierei. Concluzia principală privind repercusiunile îmbătrânirii populației asupra ocupării este că Europa intră într-o fază de îmbătrânire demografică rapidă, care afectează condițiile de bază pentru funcționarea pieței forței de muncă. Este vorba de o provocare de natură structurală, pe care decidenții politici de la toate nivelurile vor trebui s-o ia în seamă în deceniile următoare.

CAPITOLUL 2

Pensionarea

Bătrânețea nu reprezintă o etapă omogenă de viață, ci un ciclu care se manifestă diferențiat de la o persoană la alta. Această ultimă perioadă a vieții include mult mai mulți ani decât oricare dintre perioadele de dezvoltare umană. Percepția și atitudinea față de persoanele în vârstă a pendulat de-a lungul timpului și în diferite spații geografice între respect, venerație (uneori până la divinizare) și ignorare, marginalizare, ironizare.

În societățile tradiționale, oamenilor bătrâni li se acorda de cele mai multe ori un înalt respect. În rândul culturilor care includeau grupurile de inițiere, bătrânii aveau un cuvânt important de spus – adesea decisiv – cu privire la problemele importante ale comunității. În cadrul familiilor, autoritatea bărbatului și a femeii creștea odată cu vârsta. În schimb, în societățile industrializate, oamenii în vârstă tind să își piardă autoritatea atât la nivelul familiei, cât și la nivelul comunității sociale mai largi.

Societatea actuală valorizează diferit persoanele vârstnice, comparativ cu societățile tradiționale în care bătrânii erau valorizați. Astăzi bătrânii reprezintă o problemă socială, încheierea activității profesionale îi transformă în „întreținuți”, iar vârstnicii trăiesc cu sentimentul inutilității și al marginalizării.

Trecerea la categoria de vârstă a bătrânilor adeseori marca, în cultura tradițională, apogeul statusului dobândit de un individ. În societățile moderne, pensionarea tinde să atragă consecințe contrare. Nemaitrăind împreună cu copiii, și adesea retrăgându-se total din munca plătită, oamenii în vârstă pot întâmpina dificultăți în a considera ultimii ani ai vieții ca fiind satisfăcători. Se consideră, de regulă, că cei care au făcut față cu succes bătrâneții au reușit deoarece au apelat la resursele lor interioare, devenind mai puțin interesați de situația materială pe care le-o oferă viața. Și după cum prea bine știm, această situație materială este una precară presărată de lipsuri financiare. Iar odată cu pensionarea, ei pot deveni mai săraci decât fuseseră vreodată înainte.

În același timp, a crescut foarte mult segmentul de populație de peste șaiszeci și cinci de ani.

„Tranziția de la muncă la pensionare”

Trecerea la „vârsta a treia” presupune o serie de modificări în plan social, psihologic și biologic, modificări care supun individul la un anumit stres. Pentru ca el să reușească să se adapteze la schimbările și pierderile experimentate în această perioadă a vieții trebuie să accepte anumite lucruri.

Îmbătrânirea și bătrânețea, nu sunt sinonime, deoarece bătrânețea este starea ce caracterizează grupa de vârstă a persoanelor de peste 60 de ani. Îmbătrânirea este procesul prin care individul parcurge drumul de la normal la patologic, diferența dintre acestea două fiind de grad, nu de natură. Prin urmare, diferențele dintre indivizi, sunt determinate de gradul de instalare a diferitelor limitări funcționale, efectele timpului fiind ireversibile. Declinul biologic, nu se manifestă uniform la toți indivizii. În fața îmbătrânirii nu suntem egali, starea de sănătate influențează foarte mult procesul de îmbătrânire, deoarece nu toate organele și funcțiile noastre psihologice îmbătrânesc în același ritm, unele își păstrează capacitățile iar altele se deteriorează suferind chiar un proces patologic.

Știința care studiază toate modificările morfologice, fiziologice, psihologice și sociale, pe care timpul le imprimă asupra organismului uman, este gerontologia. Știința care studiază mijloacele de luptă împotriva efectelor îmbătrânirii și se ocupă cu aspectul terapeutic al gerontologiei, este geriatria.

Cu toate că procesul de îmbătrânire se manifestă diferit de la un individ la altul, literatura de specialitate, stabilește totuși diferite periodizări ale vârstelor. Astfel, Organizația Mondială a Sănătății consideră:

- **vârsta mijlocie**, medie sau de tranziție, ca fiind vârsta până la 59 de ani;
- **perioada vârstnică** fiind între 60 și 74 de ani;
- **bătrânețea**, după 75 de ani;
- **longevitatea**, fiind perioada de după 85 de ani.

Alte subdiviziuni:

- bătrâni-tineri: 60/65-75 ani;
- bătrâni-bătrâni: peste 75 de ani.

Gradul în care un individ de vârstă a treia, este capabil să efectueze diferite activități cotidiene, determină trei categorii funcționale, după cum urmează:

- **independentii**, sunt persoanele care fără nici o dificultate îndeplinesc toate activitățile cotidiene cu care se confruntă;

„Tranziția de la muncă la pensionare”

- **fragilii**, sunt persoanele care întâmpină dificultăți în îndeplinirea unor activități cotidiene;
- **dependenții**, sunt cei care nu pot realiza singuri mai mult de o activitate și grupează persoane de peste 75-85 de ani, fiind considerate a fi persoane de vârsta a patra.

Evaluarea și încadrarea persoanelor vârstnice în grade de dependență, se face conform H.G. nr. 886/05.10.2000 pentru aprobarea „Grilei naționale de evaluare a nevoilor persoanelor vârstnice”.

Procesul de îmbătrânire, are o dimensiune socio-psiho-medicală, diferențele individuale fiind mai pregnante ca la persoanele tinere, datorită experienței de viață mai bogată, obiceiurilor adânc înrădăcinate, experienței profesionale îndelungate, reacției în fața bolilor, toate aceste aducând în plan social o construcție socială a bătrâneții.

Este important cum dau persoanele de vârsta a treia, sens propriei existențe. Din punctul de vedere al modelului individualist de adaptare la îmbătrânire, există trei factori care condiționează adaptarea:

1. tipul de personalitate;
2. satisfacția existențială;
3. integrarea socială.

Ca urmare a combinării acestor trei factori, se identifică gradul de maturizare al individului de vârsta a treia, rezultând patru stiluri dominante de viață:

1. familist;
2. persoană care locuiește singură;
3. persoană care apreciază confortul;
4. persoană care trăiește din plin.

Pentru persoanele care nu se încadrează în categoria persoanelor de vârsta a treia, este ușor să cadă pradă subiectivismului, deoarece reprezentarea socială a vârstnicului este de persoană care nu mai poate oferi nimic, în afara sprijinului oferit familiei.

Diferitele manifestări ale îmbătrânirii, fac imposibilă însă generalizarea de tipul „toți pensionarii trebuie să stea acasă cu nepoții”, sau „bătrânii nu mai trebuie să fie interesați de politică”, deoarece diversitatea realităților bătrâneții și a formelor de îmbătrânire, aduc alte niveluri de aspirații, iar idealurile sociale ale

„Tranziția de la muncă la pensionare”

omului se modifică, societatea fiind obligată să cunoască și să facă posibilă, aceste manifestări.

Vârsta a treia, este o perioadă foarte solicitantă, deoarece acum apar schimbări dramatice cum ar fi pensionarea, pierderea partenerului de viață, apariția și accentuarea bolilor, care fac tot mai greu de păstrat autonomia, părăsirea locuinței, mutarea eventual într-o instituție de îngrijire sau pregătirea pentru neființă, iar toate acestea solicită individului să se schimbe și să se adapteze.

Reacțiile indivizilor la momentul pensionării este specific fiecăruia, ceea ce determina o diversitate de modalități de adaptare. Momentul pensionării, poate fi un factor major de stres mai ales la bărbați și se poate manifesta prin crize, tulburări de adaptare, chiar moarte socială.

Motivul pentru care bărbații reacționează cu o intensitate mai mare la momentul pensionării, este cauzat de gradul de implicare mai mare al bărbaților în viața profesională, comparativ cu femeile care sunt angajate în paralel și în activitățile casnice, care după pensionare reprezintă sarcina lor principală, ceea ce le face să treacă mai ușor de pragul pensionării. Pentru bărbat, momentul pensionării reprezintă pierderea rolurilor și a statusului care au fost cu greu câștigate, pierderea este cu atât mai tare resimțită, cu cât autoritatea sa profesională și rolul său social erau mai mari.

Atitudinea față de pensionare, este condiționată și de factori de mediu, rural sau urban, deoarece în mediul rural activitatea profesională a fost continuată în timpul liber cu activități gospodărești, în schimb cei din mediul urban, în general, s-au dedicat în totalitate activității profesionale, momentul pensionării reprezentând o întrerupere bruscă a rutinei zilnice, accentuată de sentimentul inutilității, iar reacțiile de adaptare sunt întârziate. Indivizii cu un nivel de școlarizare mediu, acceptă mai ușor că nu mai sunt folositori din punct de vedere profesional, se conformează statutului nou și nu întreprind nimic pentru al schimba. Din perspectiva activităților dominante care dau sens vieții persoanelor pensionate, există cinci tipologii (Guillemard 1972):

- 1. pensionare retragere.** Persoana desfășoară activități destinate întreținerii vieții, se retrage din viața socială, se deplasează puțin în afara casei, este vorba de „moartea socială”.

2. pensionare-vârsta a treia. Persoana se implică în activități creatoare pentru suplinirea activității profesionale. Orientarea pensionarului este spre lectură, grădinărit, etc., activități desfășurate în compania altor persoane.

3. pensionare consum. Se manifestă fie prin activități de petrecere a timpului liber prin participarea la diferite excursii, vacanțe, spectacole, fie prin activități desfășurate în familie și cu membrii acestora.

4. pensionare revendicare. Este vorba de pensionarul activ, care-și dedică timpul liber activităților de obținere a drepturilor persoanelor de vârsta a treia, ca urmare a faptului că se simte permanent nedreptățit, discriminat.

5. pensionare participare. Este persoana mare consumatoare de mass-media și foarte puțin implicat social.

Legătura dintre resurse și practici este următoarea:

- pensionarea de tip retragere, este condiționată de absența acumulărilor și a potențialităților.
- pensionarea de tip revendicare, este condiționată de existența doar a unui tip de resurse.
- pensionarea participare, este condiționată de existența unor potențialități și a unor acumulări.
- pensionare-vârsta a treia, este caracterizată de existența a două tipuri de resurse, dar de facturi inegale.
- pensionarea de tip consum, este determinată de existența acumulărilor.

Pentru a putea discuta despre rolurile persoanelor vârstnice se impun teme de reflecție după cum urmează:

- înaintarea în vârstă, este izvor de bucurie ca urmare a independenței financiare și a timpului liber din abundență?
- vârstnicii percep retragerea din activitate, ca fiind bine-meritată după foarte mulți ani de efort neîntrerupt?
- achiziționarea unor roluri noi după pensionare, este condiționată de o anumită competență și disponibilitate prezentă încă din viața activă profesională?

„Tranziția de la muncă la pensionare”

- strategiile de coping⁵ influențează modul în care se adaptează vârstnicul la pierderea rolurilor odată cu înaintarea în vârstă ?

Rolurile persoanelor vârstnice se schimbă odată cu vârsta, chiar și așteptările generațiilor mai tinere sunt diferite în funcție de vârsta persoanelor vârstnice. Rolurile pe care le pierd, ca urmare a pierderii locului de muncă, a partenerului de viață sau a limitărilor funcționale, obligă persoanele vârstnice la adoptarea altor roluri, proces care este inclus în adaptarea individului la procesul de îmbătrânire. Societatea se schimbă, implicit rolurile și așteptările societății privitor la modul în care vârstnicii exercită aceste roluri, se schimbă. Vârstnicii din ziua de azi, sunt mai puțin singuri, nivelul de școlarizare a crescut, ponderea nu mai este reprezentată de agricultori așa cum era acum 30 de ani, iar din punct de vedere economic, cei care au lucrat și lucrează încă în agricultură, contribuie la fondul de pensii. Speranța de viață a crescut, ca urmare a progreselor în medicină și a confortului sporit. Vârstnicii din ziua de azi, sunt mult mai toleranți.

În ceea ce privește rolurile, persoanele vârstnice, nu pierd doar unele roluri și câștigă altele, ca urmare a nevoii de adaptare la noile realități cu care se confruntă, ci pierd și din consistența rolurilor pe care le mai pot îndeplini, datorită confuziei societății în ceea ce privește rolul persoanei vârstnice. Persoanele de vârsta a treia, au asociate roluri de adult în societate, conform cărora se așteaptă de la ei implicarea în activități, rezolvarea de probleme, inițiativă, iar pe de altă parte vârstnicii sunt considerați neputincioși.

Nu puține sunt situațiile în care persoanele înaintate în vârstă, care din diferite motive și-au pierdut locul de muncă, nu-și mai găsesc un altul, tocmai datorită imaginii de persoane care nu mai sunt capabile să se ridice la nivelul cerințelor mereu în schimbare ale societății moderne. Gradul în care sunt afectate persoanele vârstnice de pierderea rolurilor, precum și disponibilitatea de a se adapta noilor roluri, este strâns legată de domiciliu, vecinătate, capacitățile fizice, valorile personale, religie, etnie, abilități, statut socio-economic, relațiile cu membrii familiei și cu rudele. Reacția de adaptare a persoanelor vârstnice, în fața pierderii rolurilor, este diferită de la un individ la altul, totuși se constată o influențare a comportamentelor adaptive, de dinamica personalității și de modelele de activitate din viața activă. Se constată o păstrare a preocupărilor, a preferințelor pentru un

⁵ Procesul activ prin care un individ face față vieții și unei situații stresante și reușește să o stăpânească. Acest proces are loc datorită autoaprecierii propriilor capacități și motivații.

„Tranziția de la muncă la pensionare”

nucleu de activități pe toată durata vieții, chiar dacă frecvența efectuării acestor activități este condiționată de starea de sănătate și de schimbările survenite în viața individului. Vârstnicii în încercarea de a face față realităților cu care se confruntă, substituie rolurile pierdute, cu unele similare, în încercarea de a menține modalități tipice de adaptare la mediu. Astfel, persoanele care au fost comode toată viața și mari consumatoare de mass-media, după pensionare, nu au cum să devină persoane active. Tot așa de bine o persoană foarte activă, nu va putea abandona acest stil de viață, decât dacă starea de sănătate îi va cere acest lucru. Îmbătrânirea cu succes, este condiționată de o personalitate integrată pe toată perioada vieții. Problemele persoanelor de vârstă a treia, devin teme de reflecție atât la nivel național, cât și la nivel european, din dorința de a oferi servicii adaptate nevoilor diferite ale acestor persoane. Politicile pentru persoanele vârstnice, trebuie să țină cont de opiniile și dorințele acestor oameni, dar și de posibilitățile fizice pe care le au, iar deciziile majore cum ar fi stabilirea vârstei de pensionare care se dorește a fi de 65 de ani, să fie nuanțată de exemplu prin asigurarea dreptului persoanei, de a decide singur vârsta de pensionare în intervalul 60-65 de ani.

Unii teoreticieni⁶ susțin că pensionarea și efectele ei negative sunt într-o relație de inversă proporționalitate cu satisfacția în muncă. Fenomenul, însă, nu este universal valabil și trebuie să fie raportat la diferitele tipuri de atitudini exprimate de către vârstnici, care sunt grupate în:

1. dorința de a se odihni;
2. dorința de a rămâne activ;
3. insatisfacția față de activitatea trecută, asociată cu o poziție de resemnat;
4. atitudinea de frustrat, vinovat, plin de regrete față de o viață lipsită de sens.

De munca sa erau legate statusul⁷ și rolurile⁸ sale care acum decad, îl egalizează doar cu ceilalți pensionari. Munca sa era canalul cel mai important de alimentare informațională. Ori, ieșirea la pensie întrerupe, blochează acest canal și, de unde înainte putea să apară stres-ul de suprasolicitare, acum se ivește la orizont un altul, pe care l-am putea denumi “stres-ul de subsolicitare”. Pensionarul

⁶ Ripon Albert (1992) - Elements de gerontologie sociale, pg. 75 - 112, Edition Privat Toulouse

⁷ Se refera pur și simplu la poziția cuiva în societate.

⁸ Rolul social este un model normativ de acțiuni pe care un grup sau o societate le așteaptă de la un individ.

„Tranziția de la muncă la pensionare”

este nevoit să-și petreacă o mare parte a timpului în casă “între patru pereți” iar orașele moderne accentuează acest sentiment de clausturare cu efectele sale nocive.

Pregătirea psihică pentru acceptarea și adaptarea la pensionare presupune câteva etape, sintetizate de R. Atchley (Sociologia pensionării) în:

- **faza de prepensionare**, în care cei activi sunt sprijiniți emoțional pentru a accepta ideea retragerii. Asistentul social poate să stimuleze persoanele apropiate subiectului pentru ca acestea să-l familiarizeze cu ideea pensionării;
- **faza imediat următoare pensionării**, în care subiectul își recapătă plăcerea de a petrece timpul, călătorind, practicând sporturi, făcând colecții, crescând nepoții, etc;
- **faza dezamăgirii**, în care se pierde încântarea de a fi pensionar;
- **faza reorientării**, în care depășindu-și starea de dezamăgire caută o variantă prin care să-i fie satisfăcută necesitatea de a fi activ din punct de vedere social.

Unul din efectele pensionării constă în diminuarea veniturilor și apariția dificultăților financiare, care se reflectă în pierderea poziției sociale și a prestigiului. Nemulțumirile și lipsa satisfacțiilor datorate retragerii din activitate reprezintă un semnal pe care asistenții sociali îl pot interpreta în mod dual: - susținerea unor proiecte care să aibă drept scop ameliorarea politicii sociale și protejarea efectivă a acestei categorii de populație; - reorientarea bătrânilor spre activități care să permită obținerea satisfacțiilor emoționale și financiare prin exersarea tuturor abilităților deținute.

Specialiștii în psihosociologia vârstei a-III-a au încercat să corijeze abordările discriminatorii elaborând două teorii:

I. Adepții **teoriei activismului social** susțin că persoanele aflate în situația generată de retragerea din activitate încearcă să găsească satisfacție fie menținând preocupările din perioada tinereții, fie identificând un substitut de genul activitate voluntară sau sportivă. Pentru această categorie de bătrâni nevoia de prestigiu și de stimă se constituie într-un argument în favoarea stilului de viață activ. În sprijinul teoriei au fost aduse următoarele argumente:

„Tranziția de la muncă la pensionare”

- cei care își continuă activitatea la vârsta a III-a își mențin starea de sănătate;

- funcțiile cognitive sunt prelungite de activism;

- continuarea relațiilor sociale prin implicarea în diferite activități contribuie atât la obținerea avantajelor materiale, cât și la evitarea izolării sociale.

II. **Teoria lipsei de angajament** sau dezinteresării susține că însăși societatea încurajează retragerea din activitate iar nevoile bătrânilor trebuie interpretate diferențiat de nevoile persoanelor din alte categorii de vârstă. Corespunzător acestei teorii sunt identificați subiecți pentru care activitatea sub diferite forme nu mai exercită atracție.

N-ar trebui, însă, absolutizat nici unul dintre argumentele celor două teorii întrucât multitudinea preferințelor și temperamentelor relaționează firesc cu atitudini variate. Predilecția spre introspecție a unor subiecți nu trebuie interpretată ca o tendință de izolare socială, ci ca un refuz de angajare într-o activitate nesatisfăcătoare. Esențială este armonizarea individului cu stilul de viață pentru care optează, la care se adaugă respectarea preferințelor lui, în absența etichetării și neglijării vârstnicului.

În ultimii ani a crescut și mai mult preocuparea pentru acest domeniu ajungându-se la concluzia aproape unanimă că ieșirea la pensie poate fi asociată cu o alterare rapidă a stării de sănătate, având un impact negativ atât asupra sănătății mintale, cât și asupra celei fizice.

Muncești mai mult, trăiești mai mult! Asta ar fi deviza după care ar trebui să ne ghidăm dacă dorim să avem o viață lungă, lipsită de probleme de sănătate. Cel puțin așa susțin experții, care spun că pensionarea are un impact extrem de negativ asupra sănătății mentale și fizice a omului.

În cadrul unei cercetări elaborate de Institute of Economic Affairs, s-a constatat că pensionarea crește cu până la 40% riscul de a suferi de depresie și cu până la 60% riscul de a suferi de diverse tipuri de afecțiuni de natură fizică.

După ce ies din activitate, oamenii înregistrează o ușoară ameliorare a stării generale, dar pe termen mediu și lung se constată o deteriorare a stării fizice și psihice, apreciată de autori ca fiind "drastică". Autorii studiului recomandă încurajarea oamenilor să lucreze până la vârste mai înaintate și susțin că ridicarea vârstei de pensionare în sistemul public este benefică sănătății.

„Tranziția de la muncă la pensionare”

Studiul, numit "Să muncim până mai târziu, să trăim mai sănătos: Relația dintre activitatea economică, sănătate și politicile guvernamentale", susține că menținerea oamenilor în activitate până mai târziu nu este doar o necesitate economică, ci și o cale de a-i ajuta să se bucure mai mult de viață.

Potrivit unui alt studiu realizat de cercetători francezi pensionarea la o vârstă mai înaintată reduce riscul de demență senilă și Alzheimer. Echipa de la Institutul național pentru sănătate și cercetare medicală (Inserm) a examinat dosarele medicale a circa 430.000 lucrători independenți. Potrivit primelor constatări, în medie la 12 ani de la ieșirea la pensie, 2,6% au dezvoltat o formă de demență senilă. O altă observație a fost că riscul scade cu circa 3% pentru fiecare an suplimentar lucrat. Altfel spus, activitatea profesională constituie un factor important de stimulare cerebrală, cu efect protector împotriva declinului facultăților mentale. Numeroase studii au subliniat necesitatea de a întări capacitățile mentale și de a întreține relații sociale pe tot parcursul vieții. Locul de muncă nu reprezintă singura alternativă, importantă fiind menținerea cât mai îndelungată și cât se poate de energică a facultăților (intelectuale, dar și fizice).

Specialiștii le recomandă salariaților să rămână la serviciu atâta timp cât le permite starea de sănătate, cât timp condițiile le sunt favorabile și cât timp doresc să o facă.

Tranziția de la muncă la pensionare în România

În contextul îmbătrânirii populației, prelungirea perioadei active este văzută ca o soluție, pe de o parte, de ameliorare a sustenabilității financiare a sistemului public de pensii, iar pe de altă parte, de creștere a gradului de adecvare a pensiei.

Problema îmbătrânirii populației, prezentă sau potențială în majoritatea spațiului european, dar nu numai, provoacă guvernele în a găsi soluții viabile pentru repercusiunile mai puțin favorabile ale acestui fapt.

Pe de o parte, consecința inevitabilă a scăderii natalității, cel puțin din punct de vedere economic, este disproporția din ce în ce mai accentuată dintre generația contributivă și cea dependent-vârstnică. Aceasta afectează vizibil principiul „pay-as-you-go”⁹ așezat la baza multor sisteme de asigurări sociale. Chiar și din acest considerent, deși altele ar trebui să fie motivele încurajării natalității, se impune luarea unor măsuri precum: flexibilizarea programului de lucru, existența mai multor grădinițe cu program prelungit, favorizarea mamelor și redefinirea statutului de mamă, facilitarea accesului la locuințe etc., dar mai ales acționarea în sensul creșterii nivelului de trai, prin majorarea veniturilor și promovarea unui mediu favorabil dezvoltării personale și a societății în ansamblul ei.

Pe de altă parte, bucuria de a fi mai longevivi este deseori umbrită de imposibilitatea de a trăi acest surplus de ani fără dizabilități sau de lipsa unui venit adecvat satisfacerii necesităților inerente senectuții. În privința acestor dificultăți, reformarea, cu precădere, a sistemelor de sănătate și a celor de pensii, pare a fi o soluție. Totuși, acțiunile în această direcție trebuie strâns corelate de măsuri menite să schimbe mentalitatea cetățenilor în ceea ce privește durata propriei perioade active, dar mai ales să faciliteze menținerea acestora pe piața muncii și la vârste înaintate (acolo unde este posibil din punct de vedere al stării de sănătate fizice și /sau psihice).

⁹ Angajații plătesc pentru pensionarii de acum.

„Tranziția de la muncă la pensionare”

În acest sens direcțiile propuse de Comisia Europeană, respectiv „adaptarea locurilor de muncă și a organizării muncii, promovarea învățării pe tot parcursul vieții, politici eficiente din punctul de vedere al costurilor destinate să permită echilibrul între viața profesională și cea privată și de familie, aplicarea unor măsuri de sprijinire a îmbătrânirii în condiții bune de sănătate și lupta împotriva inegalităților de gen și a discriminării pe criterii de vârstă” (Comisia Europeană, 2012), sunt demne de luat în seamă.

De exemplu, pentru două din țările cu cele mai ridicate rate de activitate a lucrătorilor vârstnici (55-64 de ani) în anul 2013, respectiv Islanda și Suedia (81,1% și respectiv 73,6%), printre factorii motivanți se numărau:

- disponibilitatea locurilor de muncă cu program de lucru parțial, deținerea propriei afaceri;
- recompensarea amânării pensionării;
- valorile culturale;
- inițiativele venite din partea guvernelor (subvenții oferite lucrătorilor vârstnici pentru deschiderea propriei afaceri, asistența acestora în găsirea unui loc de muncă etc.);
- starea de sănătate (Islanda avea, în anul 2012, cea mai ridicată speranță de viață la naștere la bărbați 81,6 ani și la femei printre cele mai ridicate respectiv 84,3 ani, iar Suedia 79,9 ani la bărbați și 83,6 ani la femei¹⁰).

La nivelul Uniunii Europene¹¹, rata de activitate pentru aceeași categorie de vârstă (55-64 de ani) a fost în medie de 45,5%, în anul 2008, și de 50,1%, în anul 2013.

În România, evoluția ratei de activitate a persoanelor cu vârste cuprinse între 55 și 64 de ani (calculată ca raport între populația activă din această grupă de vârstă și populația totală din aceeași grupă de vârstă) nu exprimă reușita eventualelor măsuri luate în sensul majorării acesteia, valoarea acestei rate fiind de 41,3% în anul 2013 (locul 21 la nivelul Uniunii Europene).

Deși România este departe de ratele de ocupare a forței de muncă atinse de țări precum Germania, Danemarca sau Marea Britanie, unde ponderea salariaților în total populație aptă de muncă variază între 70 și aproape 73% din numărul total de locuitori, situația locală este mai bună decât în state precum Bulgaria sau

¹⁰ Eurostat

¹¹ UE - 28

„Tranziția de la muncă la pensionare”

Ungaria. Deși rata de ocupare a forței de muncă din România este sub media europeană (de 64%), aceasta este mai mare decât cea a Greciei, a Spaniei sau a Italiei, unde rata de ocupare variază între 51% și aproape 57%. Ținta de ocupare a forței de muncă stabilită în Strategia Europa 2020 (semnată de statele membre UE în 2010) include populația cu vârste cuprinse între 20 și 64 de ani, în timp ce rata de ocupare calculată de Eurostat include numărul de persoane cu vârste cuprinse între 15 și 64 de ani care au obținut venituri pentru cel puțin o oră de muncă lucrată pe săptămână.

Tabelul 1: Rata de ocupare a forței de muncă în statele europene pentru categoria de vârstă 15-64 de ani în anul 2011 (%)¹²

	2011
EU-27	64,3
Zona Euro	64,2
Olanda	74,9
Suedia	74,1
Danemarca	73,1
Germania	72,5
Austria	72,1
Regatul Unit	69,5
Finlanda	69,0
Cipru	68,1
Republica Ceha	65,7
Estonia	65,1
Luxembourg	64,6
Slovenia	64,4
Portugalia	64,2
Franța	63,8
Belgia	61,9
Letonia	61,8
Lituania	60,7
Polonia	59,7
Slovacia	59,5
Irlanda	59,2
Bulgaria	58,5

¹² Sursa Eurostat (online data code: lfsi_emp_a)

„Tranziția de la muncă la pensionare”

	2011
Romania	58,5
Spania	57,7
Malta	57,6
Italia	56,9
Ungaria	55,8
Grecia	55,6
Elveția	79,3
Islanda	78,5
Norvegia	75,3
Croația	52,4
Turcia	48,4
Republica Macedonia	43,9

Majoritatea populației care îmbătrânește înregistrează rate de activitate în scădere. În 2013, rata de activitate pentru persoanele din categoria de vârstă 55-64 era de numai 50,1 % în comparație cu media națională de circa 41,5%. Rata este mai scăzută pentru femeile din această categorie de vârstă (43,3% în 2013), comparativ cu 57,5% pentru bărbați. Totodată, ratele sunt cu circa 10% sub media UE pentru aceleași categorii, aceste discrepanțe menținându-se în linii mari pentru toate categoriile de vârstă. În plus, dacă la nivel european se înregistrează o creștere a ratei de activitate atât pentru femei cât și pentru bărbați, în România aceste rate au înregistrat scăderi în perioada 2008-2011. Doar începând cu 2012 s-au înregistrat creșteri.

O astfel de evoluție pune o presiune enormă asupra sistemului național de protecție socială și necesită măsuri consistente de promovare a îmbătrânirii active și de implicare a cetățenilor vârstnici în piața muncii, dar și de a încuraja și stimula participarea tineretului la piața muncii.

Majoritatea populației care îmbătrânește înregistrează rate de activitate în scădere. În 2011, rata de ocupare pentru persoanele din categoria de vârstă 55-64 de ani era de numai 40,0% în comparație cu media națională de circa 62,8%.

„Tranziția de la muncă la pensionare”

Tabelul 2¹³: Ratele de activitate în România și UE 28 în perioada 2007 – 2013, în funcție de vârstă și sex (%)

	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
Rata de activitate (55-64 ani)							
Total							
EU28	44,5	45,5	45,9	46,3	47,3	48,8	50,1
România	41,4	43,1	42,6	41,1	40,0	41,4	41,5
Bărbați							
EU28	53,8	54,9	54,7	54,5	55,1	56,3	57,5
România	50,3	53,0	52,3	50,3	48,9	51,2	51,5
Femei							
EU28	35,8	36,7	37,7	38,5	40,1	41,7	43,3
România	33,6	34,4	34,1	33,0	32,2	32,9	32,7

O privire asupra ratelor de ocupare a forței de muncă pentru populația cu vârstă 55-64 de ani pe regiuni (Tabelul 3) arată discrepanțe regionale semnificative cu o diferență de mai bine de 23 puncte procentuale între regiunea cu cea mai mare rată de ocupare a forței de muncă (Nord-Est: 56,0% în 2011) și regiunea cu cea mai mică rată de ocupare a forței de muncă (Centru și București-Ilfov: 32,2% în 2011).

Tabelul 3¹⁴: Ratele de ocupare a forței de muncă pentru populația cu vârstă 55-64 de ani din regiunile României – medii anuale % din 2007 până în 2011

	2007	2008	2009	2010	2011
De la 55 la 64 ani					
România	41,4	43,1	42,6	41,1	40,0
Nord-Vest	38,1	39,9	38,5	36,3	36,6
Centru	31,6	33,7	34,0	31,6	32,2
Nord-Est	56,5	56,4	55,5	53,7	56,0
Sud-Est	37,3	40,0	39,6	38,4	37,0
Sud-Muntenia	45,5	47,0	44,9	44,7	37,5
București-Ilfov	29,8	32,2	33,2	33,5	32,2
Sud-Vest Oltenia	50,9	53,2	53,6	50,0	50,0
Vest	34,7	36,7	37,2	35,5	34,5

¹³ Eurostat

¹⁴ Eurostat

„Tranziția de la muncă la pensionare”

Din rândul unor astfel de măsuri, orientate în special în direcția creșterii ocupării acestor categorii de persoane, evidențiem următoarele:

- „angajatorii care încadrează în muncă pe perioadă nedeterminată șomeri în vârstă de peste 45 de ani [...] sunt scutiți, pe o perioadă de 12 luni, de plata contribuției datorate la bugetul asigurărilor pentru șomaj, aferentă persoanelor încadrate din aceste categorii, și primesc lunar, pe această perioadă, pentru fiecare persoană angajată din aceste categorii, o sumă egală cu valoarea indicatorului social de referință în vigoare [500 de lei /lună], cu obligația menținerii raporturilor de muncă sau de serviciu cel puțin 2 ani” (Legea nr. 76/2002);
- „angajatorii care încadrează în muncă, potrivit legii, șomeri care în termen de 3 ani de la data angajării îndeplinesc, conform legii, condițiile pentru a solicita pensia anticipată parțială sau de acordare a pensiei pentru limită de vârstă [...] beneficiază lunar, pe perioada angajării, până la data îndeplinirii condițiilor respective, de o sumă egală cu valoarea indicatorului social de referință în vigoare [500 de lei/lună], acordată din bugetul asigurărilor pentru șomaj” (Legea nr. 76/2002);
- „pentru asigurații care au realizat stagiul minim de cotizare și care contribuie la sistemul public de pensii după împlinirea vârstei standard de pensionare [...], punctajul lunar realizat în perioada respectivă se majorează cu 0,5%” (Legea nr. 263/2010).

Apreciem că relevanța măsurilor amintite este determinată de gradul de promovare și conștientizare a acestora în rândul categoriilor în cauză, de disponibilitatea locurilor de muncă, precum și de efectele benefice (financiare, psihologice etc.), de lungă durată, pe care le-ar putea avea asupra forței de muncă vârstnice, cu excepția situației în care acestea ar conduce la încurajarea îmbrățișării statutului de pensionar (situație mai puțin favorabilă în contextul îmbătrânirii populației). Această ultimă problemă a fost și este dezbătută intens în literatura de specialitate. Pe lângă factorii de constrângere care pot acționa în direcția pensionării, precum sănătatea precară, lipsa locurilor de muncă (ori a cererii, din partea angajatorilor, pentru persoanele a căror vârstă trece de 50 de ani) destinate și adaptate persoanelor vârstnice sau a competențelor solicitate de acestea, discriminarea de gen, incapacitatea satisfacerii exigențelor locului de muncă etc., există și factori care avantajează luarea deciziei de pensionare,

„Tranziția de la muncă la pensionare”

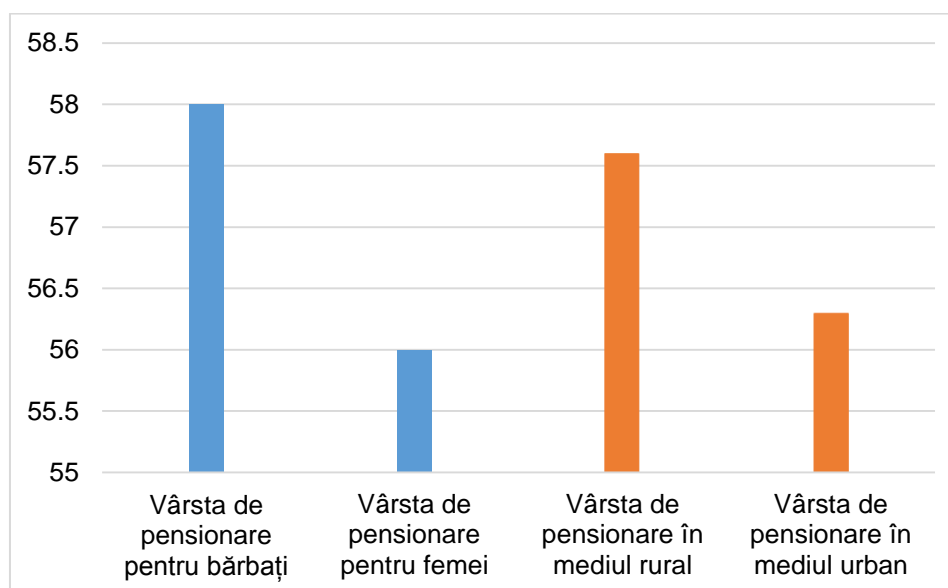
respectiv caracteristicile sistemelor de pensii, deținerea de economii destinate perioadei de pensionare, scăderea veniturilor pe piața muncii, pensionarea partenerului de viață etc. (Mulvey, 2003; Johnson și alții, 2003; Gustman și Thomas, 2004; D’Addio și alții, 2010; Van den Berg și alții, 2010; Lazear, 2011; Lefebvre, 2013).

În România cea mai recentă și amplă cercetare în care se prezintă situația persoanelor vârstnice care au ales să-și continue activitatea după vârsta de pensionare a fost întocmită de Institutul Național de Statistică în trimestrul II al anului 2012.

În trimestrul II 2012, 3.835 mii persoane în vârstă de 50-69 ani care lucrau sau lucraseră până după împlinirea vârstei de 50 de ani au făcut obiectul anchetei “Tranziția de la muncă la pensionare”. După prelucrarea datelor colectate, Institutul Național de Statistică a concluzionat că mai mult de jumătate din aceste persoane (mai precis 51,7%) beneficiau de un tip sau altul de pensie.

Vârsta medie la data pensionării, calculată pentru persoanele care au făcut obiectul acestei cercetări statistice, a fost de numai 56,9 ani, mult sub cerința legală. Ieșirea la pensie s-a făcut, în medie, mai târziu în cazul bărbaților (58,0 ani) decât al femeilor (56,0 ani), precum și al persoanelor din mediul rural (57,6 ani față de 56,3 ani în cazul celor din mediul urban).

Figura 1: Vârsta medie la data pensionării pe sexe și mediu (ani)



„Tranziția de la muncă la pensionare”

Una dintre explicații pentru această stare de fapt este că mai mult de o cincime din pensionari (21,5%) au beneficiat de o formă de pensionare timpurie. În această categorie se includ cei care s-au pensionat anticipat (inclusiv cu plata parțială) și persoanele care în prezent beneficiază de pensie pentru limită de vârstă, dar au beneficiat anterior de pensie de invaliditate.

De altfel, ancheta statistică a stabilit că peste 15% dintre pensionari nu au reușit să îndeplinească condițiile legale de vârstă și vechime. Acest fapt duce la diminuarea pensiei medii calculate și comunicate la nivel național. Practic, această pensie medie nu ține cont de faptul că nu toți cei luați în calcul au aceleași drepturi, cuvenite ”după o viață de muncă”.

Surprinzător avem deja un pensionar la fiecare 16 locuitori în grupa de vârstă 50 – 54 ani. Ponderea urcă la unul din trei pentru grupa 55 – 59 ani și la patru din cinci locuitori la grupa de vârstă 60 – 64 de ani, situată sub vârsta legală deja stabilită pentru anul 2014 la bărbați, de 65 de ani, la care urmează să se alinieze până în 2035 și femeile.

Mai puțin de două cincimi (38,1%) dintre pensionari au preferat să își înceteze activitatea ca urmare a îndeplinirii condițiilor legale de vârstă și vechime. Chiar dacă li se adaugă cei 11,7% dintre pensionari care au fost obligați să iasă din activitate odată cu îndeplinirea acestor condiții, regula generală de pensionare stabilită prin lege rămâne în minoritate, ceea ce ridică un semn serios de întrebare.

De reținut că aceste condiții au fost mult mai puțin restrictive decât s-a stabilit pentru viitor, când stagiul de cotizare, vechimea minimă și vârsta în sine sunt deja majorate cu cinci ani. Interesant este că 7,3% dintre cei ieșiți din activitate au invocat probleme legate de locul de muncă iar 6,5% pur și simplu și-au pierdut locul de muncă, în timp ce 2,3% au invocat considerente financiare.

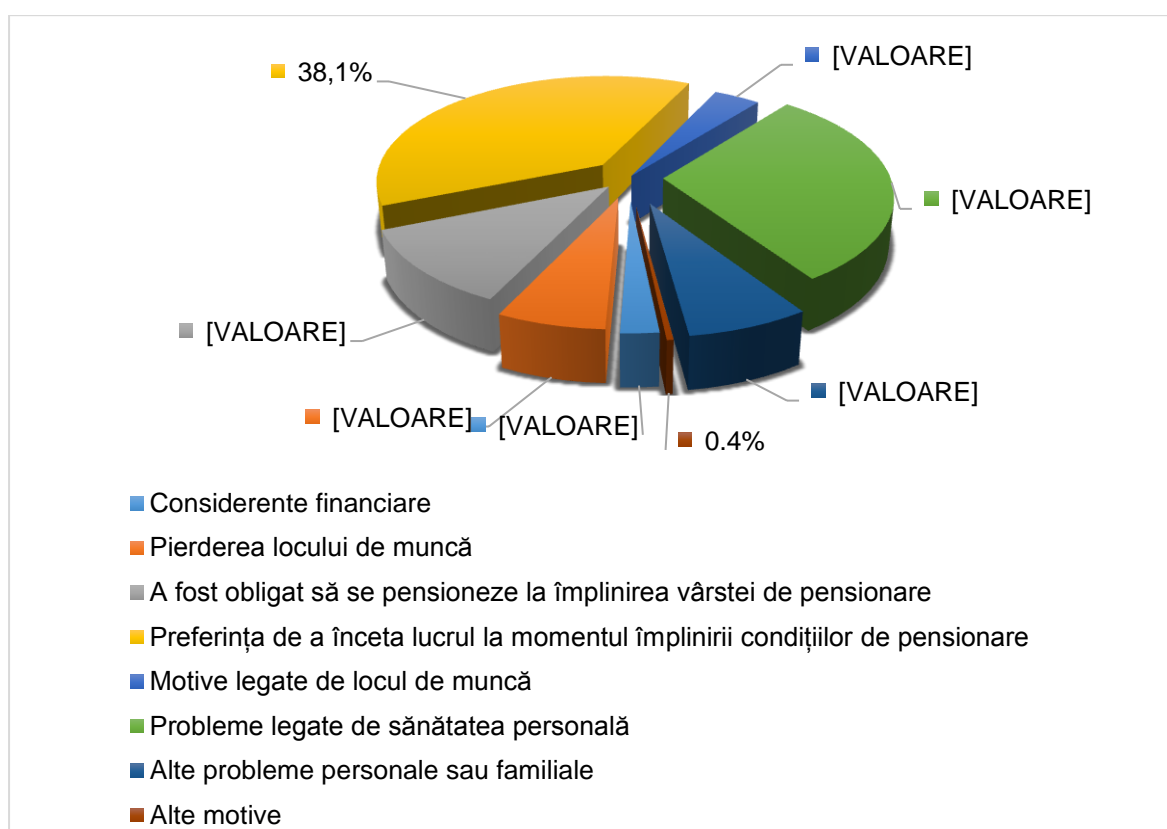
Factorul invocat de aproape 30% din pensionarii retrași de pe piața muncii a fost existența problemelor de sănătate. Ceea ce pune problema rostului majorării vârstei legale de pensionare pentru generațiile mai tinere aflate în activitate și a echității în privința contribuțiilor de asigurări sociale plătite mai mult timp către generații ieșite mai timpuriu din activitate.

În contextul celor de mai sus, apreciem că, preferința pentru pensionare, în calitate de prim imbold spre luarea deciziei de pensionare, precum și existența problemelor de sănătate, pe de o parte, contribuie la insuccesul măsurilor de

„Tranziția de la muncă la pensionare”

promovare a bătrâneții active, într-o oarecare măsură, iar pe de altă parte impun o atenție deosebită în procesul de stabilire a regulilor de pensionare. De cele mai multe ori impulsurile către pensionare afectează și rata de activitate a lucrătorilor vârstnici (în sensul descurajării rămânerii pe piața muncii), mai ales în cazul celor ajunși la vârsta pensionării sau cu vârste foarte apropiate de vârsta standard de pensionare (sau de vârsta redusă de pensionare, ca urmare a desfășurării unor activități încadrate în condiții speciale, deosebite și /sau alte condiții).

Figura 2: Distribuția pensionarilor care nu lucrează după motivul retragerii de pe piața muncii



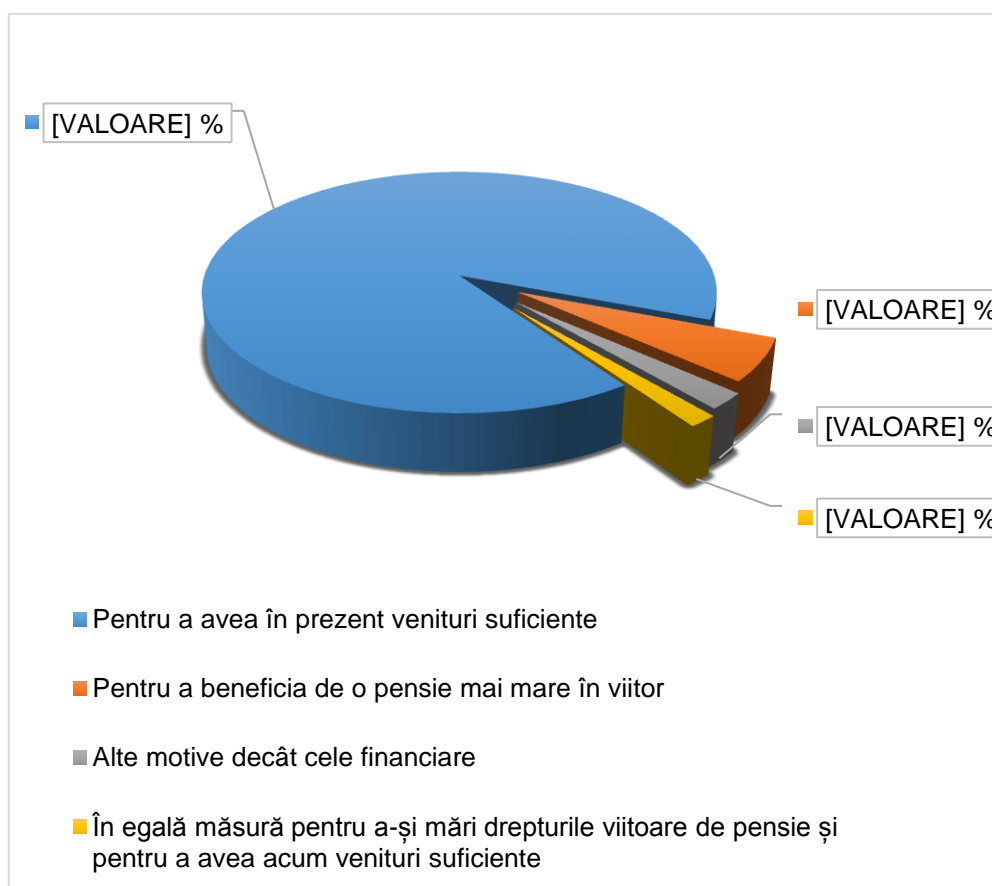
Dintre cei 1982 mii pensionari în vârstă de 50-69 ani, doar 414 mii persoane (20,9%) erau în continuare persoane ocupate. Restul de 1.568 mii persoane își încetaseră activitatea economică, fiind la data anchetei persoane inactive (78,9%) sau, într-o foarte mică proporție (0,2%), persoane în șomaj. Între pensionarii care își continuă activitatea profesională, ponderile majoritare erau deținute de persoanele rezidente în mediul rural (93,8%) și de femei (52,7%).

„Tranziția de la muncă la pensionare”

INS a ajuns la concluzia că majoritatea covârșitoare a pensionarilor ocupați lucrau în sectorul agricol (97,0%) și aveau statut profesional de lucrător pe cont propriu sau lucrător familial neremunerat (98,5%). Doar 1,5% au lucrat ca salariați. De remarcat și existența a 272 mii persoane care nu primeau pensie și nici nu au contribuit vreodată la un fond de pensii.

În România, din rândul lucrătorilor ajunși la vârsta de pensionare, dar care au constituit sfera de cuprindere a anchetei amintite mai sus, doar 20,9% și-au continuat activitatea profesională după împlinirea vârstei de pensionare, cu preponderență în sectorul agricol (97%), principalul motiv, în cele mai multe din situații (90,5%), fiind reprezentat de necesitatea asigurării de venituri suficiente gospodăriei (INS, 2012).

Figura 3: Distribuția pensionarilor care lucrează după motivul prelungirii activității



Românii trebuie să fie pregătiți să lucreze și după ieșirea la pensie, pe bani sau în activități voluntare care să aducă beneficii societății. Statisticile arată că populația României îmbătrânește accelerat, la fel ca în alte state UE, iar până în

„Tranziția de la muncă la pensionare”

2060, în condițiile în care rata natalității este în scădere, populația de peste 65 de ani poate fi forțată să continue să lucreze.

Menținerea activă a pensionarilor s-ar putea traduce de pildă prin ajutorul acordat nepoților și membrilor familiei, dar și prin ocuparea unui loc de muncă plătit. Asta în condițiile în care, potrivit Ministerului Muncii, Familiei, Protecției Sociale și Persoanelor Vârstnice, principala provocare a viitorului o vor constitui cheltuielile publice în domeniul pensiilor și sănătății, ca urmare a procesului de îmbătrânire a populației.

Evoluția resurselor de munca în România s-a aflat, în ultimul deceniu, sub impactul unor fenomene demografice și sociale cum au fost: scăderea fertilității și menținerea mortalității la un nivel ridicat, creșterea emigrației, scăderea calității serviciilor medicale și de asistență sanitară. Aceste fenomene au contribuit la creșterea ponderii populației în vârstă de 60 de ani și peste, precum și la menținerea la un nivel înalt a ratei de dependență demografică, cu deosebire în mediul rural.

Toate aceste schimbări au condus la elaborarea lucrării „Strategia de Ocupare a Forței de Muncă 2004-2010” de către Ministerul Muncii, Familiei, Protecției Sociale și Persoanelor Vârstnice și au fost formulate politici ce au drept scop prelungirea vieții active și elaborarea unor măsuri care să conducă la creșterea capacității lucrătorilor de a rămâne în activitate o perioadă de timp cât mai mare. În acest sens se va urmări:

- creșterea graduală a vârstei de pensionare și limitarea pensionărilor anticipate prin implementarea unor măsuri flexibile de stimulare a angajatorilor;
- accesul la formare profesională continuă a persoanelor în vârstă de peste 45 ani, prin corelarea planurilor de formare profesională cu cerințele pieței muncii;
- eliminarea stimulentei care determină o ieșire prematură de pe piața muncii;
- acordarea de stimulente patronilor care încadrează în muncă pe perioadă nedeterminată persoane în vârstă de peste 45 ani sau persoane care mai au 3 ani până la îndeplinirea vârstei de pensionare (Legea nr. 76/2002 - art.85);

„Tranziția de la muncă la pensionare”

- organizarea anuală, începând cu anul 2004, de către Agenția Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă, a unei burse a locurilor de munca adresată persoanelor în vârstă de peste 45 ani;
- întărirea parteneriatului social și dezvoltarea unor programe de formare profesională continuă a angajaților cu cofinanțare patronat (angajator) – bugetul asigurărilor sociale de stat (Strategia de Ocupare).

De asemenea, există anumite domenii în care se manifestă o tendință de prelungire a vieții active a personalului ocupat, întrucât se consideră că „obținerea măiestriei profesionale cere un timp relativ îndelungat”, în domenii precum: învățământ, sănătate și cultură.

Pentru a putea sprijini rămânerea în activitate a persoanelor vârstnice guvernul român a făcut deja primul pas aprobând ca, începând din 2035, femeile să iasă la pensie la aceeași vârstă cu bărbații, adică majorând vârsta de pensionare a acestora de la 63 de ani la 65 de ani. Ministerul Muncii a motivat adoptarea proiectului majorării vârstei din nevoia de a alinia legislația românească cu legislația europeană. „Este nevoie de acest proiect de lege pentru că această politică de egalitate de gen este dusă în mod special în Europa, dar nu numai. Au fost și conferințe la nivel mondial pe această temă. Al doilea argument este legat de sustenabilitatea sistemului de pensii nu numai din România, ci și din alte țări din Uniunea Europeană”, a spus ministrul muncii.

În prezent Ministerul Muncii, Familiei, Protecției Sociale și Persoanelor Vârstnice lucrează, împreună cu Banca Mondială, la elaborarea „Strategiei Naționale privind Persoanele Vârstnice și Îmbătrânirea Activă”. Doamna ministru Rovana Plumb, fiind prezentă, pe 31 Martie 2014, la reuniunea Federației Naționale a Pensionarilor din România (FNPR), organizată la Predeal, județul Brașov, a declarat că documentul va fi gata în luna noiembrie a.c. și va fi adoptat prin Hotărâre de Guvern.

Scopul strategiei este de a stabili, pe direcții majore de intervenție, măsuri și acțiuni concrete, în vederea menținerii în activitate a persoanelor vârstnice cât mai mult timp posibil. Alte obiective ale strategiei sunt: schimbarea mentalității populației și a decidenților politici privind abordarea, în principal, din perspectivă pasivă și de viață asistată a vârstnicilor. Promovarea unui stil de viață sănătos și activ după retragerea de pe piața muncii este un alt scop al strategiei, la fel

„Tranziția de la muncă la pensionare”

recunoașterea rolului în societate al persoanelor vârstnice, inclusiv avantajele promovării și dezvoltării așa numitei „silver economy”¹⁵.

După cum putem vedea mai sus România a pornit pe drumul trasat de Uniunea Europeană pentru a putea sprijini rămânerea în activitate a persoanelor vârstnice însă este un drum lung care necesită eforturi permanente și susținute pentru a ajunge la destinație.

¹⁵ Se preconizează că în 2050 persoanele în vârstă de peste 60 de ani vor depăși 30% din populația Europei, determinând un val în piață care a primit denumirea de Economie Argintie (Silver Economy).

CAPITOLUL 4

Tranziția de la muncă la pensionare în U.E.

Miza politicilor în domeniul pensiilor este de a institui un sistem viabil din punct de vedere financiar, astfel încât să poată fi atins scopul de bază al sistemelor de pensii, și anume de a asigura venituri adecvate din pensii și de a permite persoanelor vârstnice să beneficieze de standarde de viață decente și de independență economică.

Succesul realizării reformelor pensiilor în conformitate cu aceste orientări va contribui la creșterea viabilității sistemelor de pensii și va ajuta astfel statele membre să ofere cetățenilor lor venituri adecvate la vârste înaintate inclusiv într-un context demografic mai puțin favorabil. În mai multe țări (cel mai recent în Republica Cehă, Grecia, Spania și Italia), au fost înregistrate progrese în reformarea sistemului de securitate socială, în conformitate cu recomandările analizelor anuale ale creșterii. Cu toate acestea, necesitatea unor măsuri politice suplimentare este urgentă. Este vorba, în primul rând de realizarea unui echilibru mai bun între durata vieții profesionale și durata pensionării. Acesta înseamnă adaptarea vârstei de pensionare în funcție de creșterea speranței de viață. Recomandările privind pensiile formulate pentru fiecare țară, adoptate în iulie 2011, vizau necesitatea prelungirii vieții profesionale a lucrătorilor în vârstă, în special prin creșterea vârstei de pensionare și adaptarea acesteia în funcție de creșterea speranței de viață. În primul rând, creșterea vârstelor efective de pensionare ar compensa într-o anumită măsură creșterea longevității din trecut, care nu a fost reflectată în calculul pensiilor. Corelarea vârstei de pensionare cu speranța de viață ar contribui la stabilizarea echilibrului dintre anii de muncă și anii petrecuți la pensie.

Acest lucru are o importanță crucială pentru viabilitatea pensiilor în viitor. Simulările prezentate în raportul din anul 2009 al Comisiei Europene privind viabilitatea sugerau că adaptarea vârstei de pensionare la creșterea speranței de viață în viitor ar putea avea drept rezultat economii la buget care ar reprezenta mai mult decât jumătate din creșterea preconizată a cheltuielilor cu pensiile în următorii 50 de ani. Unele state membre încearcă să întârzie pensionarea prin

„Tranziția de la muncă la pensionare”

creșterea numărului de ani de contribuție necesari pentru a obține o pensie integrală sau prin corelarea acestuia cu creșterea speranței de viață (de exemplu Franța, Republica Cehă, Grecia și Italia). Altele adaptează nivelul prestațiilor de pensie la creșterea speranței de viață (de exemplu Portugalia), în timp ce altele îl leagă de echilibrul financiar al sistemului de pensii (de exemplu Germania și Suedia), care va fi afectat de schimbările demografice și de creșterea speranței de viață. Majoritatea statelor membre ale Uniunii Europene oferă posibilități de a avea o pensie mai mare lucrând mai mult și permite astfel compensarea valorii tot mai mici a pensiilor la o anumită vârstă de pensionare și menținerea unor pensii adecvate.

Într-o lume aflată în permanentă schimbare, în contextul îmbătrânirii forței de muncă, este necesară elaborarea unor politici de prelungire a vieții active. Astfel multe din statele UE au încercat să creeze noi oportunități de ocupare productivă egală tuturor celor care doresc să lucreze indiferent de vârstă.

Printre țările cu o bogată tradiție de formare profesională continuă a vârstnicilor se numără Suedia și Danemarca. Formarea profesională este susținută de municipalitate, iar formarea profesională continuă este susținută de stat. Angajații, partenerii sociali au și ei un rol important în dezvoltarea resurselor umane. Statul danez a încercat să reorienteze modelul vechi prin următoarele componente:

- pregătirea continuă a forței de muncă indiferent de vârstă și acordarea de subvenții sociale celor care angajează persoane în etate;
- încurajarea intrării pe piața muncii a grupurilor defavorizate cu acordarea de stimulente a acestora.

Franța și Spania au dezvoltat formarea profesională continuă a persoanelor vârstnice folosind mecanismele impuse de lege și anume, taxele de formare profesională în cadrul firmelor, colectarea tuturor taxelor sau a unei părți și administrarea acestora de către partenerii sociali, consultarea reprezentanților angajaților și accesul la formare în cadrul organizațiilor. Întreprinderile oferă persoanelor de 50 ani și peste, lucru cu fracțiunea de normă sau cu o jumătate de normă. Cei de peste 54 ani au posibilitatea în cei șase ani de până la pensie de a reduce treptat norma la locul lor de muncă, fără reduceri salariale, variind de la 32 de ore la 25 ore pe săptămână.

„Tranziția de la muncă la pensionare”

Marea Britanie s-a afirmat prin măsurile ce au permis flexibilitatea muncii precum și combaterea discriminării la locul de muncă de orice tip îndeosebi pe criterii de vârstă. Salariații din acest stat nu s-au bucurat de aceleași drepturi ca cei din Franța, dar Guvernul luptă să mențină sub control costurile unei populații în curs de îmbătrânire. Pensionarea obligatorie la 65 ani a fost eliminată, oferindu-le persoanelor vârstnice posibilitatea să activeze cât doresc.

Germania are ca temei *Programul Federal Inițiativa-50* pentru creșterea ocupării forței de muncă a angajaților mai în vârstă. Acest proiect este unul din numeroasele măsuri concepute pentru a păstra angajații vârstnici la locurile de muncă cât mai mult timp. Schimbările au constat în introducerea unor inovații utile pentru a ușura lucrul celor cu vârsta înaintată.

Italia se caracterizează prin organizarea practicilor dezvoltate de orașele partenere ale proiectului „URBACT-Active Age”. Unul din obiectivele principale ale acestui proiect este crearea locurilor de muncă și implică nouă orașe din Europa. În continuare vor fi prezentate câteva exemple de succes din cadrul acestui proiect:

- orașul Edinburgh din Germania promovează programul de lucru flexibil pentru vârstnici, printr-o mai bună organizare a muncii (cuprinzând echilibrul între programul de lucru și timpul liber). Municipalitatea a instituit practica de a consulta opiniile acestui segment de populație, vârstnicii, în discuțiile cu elaboratorii de politici publice;
- pentru municipalitatea Maribor din Slovenia, subiectul este important, atenția fiind concentrată pe politici și inițiative, care să ușureze tranziția de la statutul de persoană ocupată, la statutul de pensionar, prin planificarea unor activități care să se desfășoare după pensionare, în scopul reducerii impactului economic negativ al acestuia;
- Grecia prin municipalitatea din Thessaloniki pune accentul pe realizarea unui bun schimb de informații între angajatori și angajați în scopul creșterii gradului de informare a lucrătorilor vârstnici cu privire la oportunitățile oferite de piața muncii în ceea ce privește formarea profesională;
- Olanda are cazul său din punct de vedere a muncii flexibile, în special munca cu jumătate de normă sau temporară și chiar flexibilă. Totodată această practică este utilizată în Danemarca, Marea Britanie, Suedia. În țările Europei de Est (Ungaria, Cehia și Polonia), locurile de muncă cu jumătate de normă

„Tranziția de la muncă la pensionare”

se găsesc doar accidental, aparent munca cu jumătate de normă nu este un aspect important al structurii acestor piețe ale muncii.

Forma de utilizare a muncii temporare este o alegere voluntară în Germania, Olanda, Marea Britanie. În Spania sunt semnate contracte de muncă pe durată determinată, fiind urmați de Polonia și Portugalia unde munca temporară a crescut în ultimii ani.

Pentru persoanele vârstnice din Belarus, orașul Grodno și Brest funcționează Institutul pentru pensionari. Acest institut este destinat persoanelor de vârstă a treia. Scopul a fost de a ajuta pensionarii să se adapteze cu succes la condițiile de viață, să rămână membri activi și productivi ai societății.

În lume există mai multe modele de existență a unor astfel de universități - Polonia are șapte universități de acest gen, iar în Franța există în orașul Toulouse.

Analizând experiența UE se poate spune că România poate prelua aceste experiențe din modelele de mai sus, care și-au dovedit calitatea și eficiența pentru creșterea ocupării pe piața muncii a persoanelor vârstnice, și să le adapteze la realitatea ei economică și socială pentru ajutorarea cetățenilor ei vârstnici.

Concluzii

În general, creșterea speranței de viață ar trebui să determine și o prelungire a vieții active (în sensul rămânerii pe piața muncii), în scopul asigurării unui raport optim între timpul aferent pensionării și cel alocat muncii. Totuși, creșterea speranței de viață, fără o majorare corespunzătoare a speranței de viață sănătoasă, nu poate conduce la realizarea acestui deziderat. Speranța de viață sănătoasă sau „speranța de viață fără invaliditate” reprezintă „numărul anilor pe care o persoană ajunsă deja la o anumită vârstă i-ar mai putea trăi fără dizabilități”. Evoluția în sens ascendent a acestui indicator ar trebui, într-adevăr, să permită și o creștere a perioadei active.

Vârșnicii trebuie să-și păstreze demnitatea, acest lucru se poate realiza doar dacă rămân activi, dacă sunt valorizați, dacă pot fi utili, acest lucru face posibilă activarea resurselor care rămân inactive, deoarece sunt ascunse sub statutul neputinței asociate vârstei, asociate persoanelor pe care îi numim „bătrâni”.

În acest sens este nevoie să-i integrăm în societatea noastră într-un mod activ pentru că și după pensionare vârșnicii continuă să rămână o resursă importantă și o sursă de inspirație pentru noua generație. Integrarea socială reprezintă o politică a societății, față de vârșnicii pensionari capabili să rămână activi după vârsta de 60 de ani, prin care se urmărește asigurarea unui cadru social necesar desfășurării unei activități utile din punct de vedere social. Integrarea socială a vârșnicului pensionar capabil încă de activitate înseamnă transferul statutului și rolului din perioada de activitate profesională în cea de pensionar. De realizarea unui astfel de transfer depinde menținerea conștiinței utilității sociale a vârșnicului și, plăcerea de a trăi.

Trebuie să ne schimbăm mentalitatea și să înțelegem că rămânerea pe piața muncii, fie cu jumătate de normă sau cu normă întreagă, este benefică statului, societății în care trăim și nu în ultimul rând vârșnicilor care decid amânarea momentului pensionării. Chiar dacă persoanele vârșnice au de obicei ocupații în cadrul familiei, acestea sunt deseori restrânse și sărace în stimuli, nu oferă

„Tranziția de la muncă la pensionare”

satisfacții și contacte sociale. Asemenea situații se impun a fi evitate, pentru ca vârstnicii să nu se simtă izolați și aruncați la marginea societății. Vârstnicul are nevoie de o ocupație, de activitate, nu numai din considerente de ordin social-economic, ci și pentru întreținerea optimă a diferitelor funcții ale organismului. Nevoia de activitate este resimțită la orice vârstă, cu atât mai mult la vârstele înaintate, când nevoilor fiziologice și psihologice li se adaugă educația și deprinderea de a munci câștigate de-a lungul întregii vieți. Vârstnicul, ca și cei tineri, are nevoie de activitate, de societate, să lege prietenii, să fie folositor colectivității.

Populația Europei, inclusiv cea a României, este în scădere, fapt ce va duce la un gol pe piața forței de muncă. Pensionarii vor fi cei care vor umple aceste neajunsuri, conform strategiilor europene. În acest moment, un sfert din populația europeană este retrasă din activitatea profesională și ponderea acesteia va continua să crească. Mai exact, se dorește creșterea vârstei de pensionare, mai ales în domenii unde se consideră că sunt condiții pentru a se lucra.

În prezent piața muncii din România nu are o ofertă prea bogată pentru acești pensionari „tineri”, însă este nevoie de o schimbare a mentalității și cadrului legislativ. Nu putem să încercăm să ne aliniem la cerințele Uniunii Europene doar din considerente pur economice și să prelungim creșterea vârstei de pensionare și să vorbim despre îmbătrânire activă doar ca să ușurăm presiunea pusă pe un fond de pensii deficitar. Este nevoie să ne gândim cum să ajutăm și să facilităm rămânerea în activitate a persoanelor vârstnice după împlinirea vârstei de pensionare, astfel încât să fie un câștig de ambele părți. Pentru că în final nu este vina acestor vârstnici, care au cotizat o viață întreagă și urmează să se pensioneze, de insuficiența fondurilor pentru a le garanta pensia pentru care au muncit. Întreaga situație trebuie concepută ca un parteneriat, între instituțiile statului și vârstnici, care în final să se dovedească benefic pentru ambii parteneri.

Pentru aceasta trebuie să reformăm imaginea creată despre bătrâni și să punem în practică zi de zi principiile îmbătrânirii active. Trebuie să învățăm să motivăm oamenii pentru ca aceștia să adopte o conduită și un mod de viață prin care bătrânețea poate fi într-adevăr activă, devenind o etapă productivă a vieții, în cazul în care se primește motivare și sprijin de la cei din jur.

CAPITOLUL 6

Propuneri

În multe comunități vârstnicii joacă rolul de păstrători ai culturii, consilieri sociali și “bătrâni ai satului”. Contribuția pe care o aduc și respectul de care se bucură asigură păstrarea atât a demnității cât și a sănătății lor, deși sub anumite aspecte ei devin tot mai slabi.

Din păcate, în societatea românească, acest sentiment al comunității, cu respectul adânc înrădăcinat și sprijinul pentru vârstnici, s-a erodat considerabil. De aceea este important ca **vârstnicii să nu fie considerați o povară, ci o resursă**. Când oamenii au atitudini negative față de persoanele vârstnice, aceasta se datorează adesea faptului că ei consideră bătrânețea ca pe o perioadă de sănătate proastă și de dependență socială. Însă această situație se poate schimba prin prelungirea perioadei active pe piața muncii, astfel aceștia se pot ajuta atât pe ei înșiși, familiile lor cât și pe noi care trăim și alcătuim societatea în ansamblul ei.

Vârstnicii joacă un rol important în comunitățile lor, putând să lucreze și să participe la viața socială. Adesea îi ajută pe alții și se îngrijesc de familiile și prietenii lor. De asemenea, au un rol major în educarea altor persoane în ceea ce privește normalitatea unei bătrâneți sănătoase și fericite.

Persoanele vârstnice nu există pentru a fi îngrijite; în calitate de indivizi ele trebuie să-și poată expune nevoile, să spună care consideră că sunt problemele lor și să participe activ la propria lor îngrijire.

Îmbătrânirea populației influențează puternic oferta de forță de muncă. O serie de măsuri devin necesare, acum și în perioada imediat următoare, pentru piața muncii. Ele privesc mai multe aspecte:

- Reformele care generează rate de ocupare și de creștere vor permite o mai bună rezistență la presiunea îmbătrânirii populației și la menținerea nivelului prestațiilor sociale în Europa. Prelungirea vieții active este un răspuns la o sfidare politică majoră. Promovarea unei bătrâneți active a populației, amânarea pensionării, reclamă schimbări de atitudine din partea lucrătorilor vârstnici, dar și din partea întreprinzătorilor (privind, de exemplu, reconversia forței de muncă vârstnice).

„Tranziția de la muncă la pensionare”

- Favorizarea unei tranziții între muncă și pensionare, în favoarea unei retrageri progresive.
- Femeile sunt, pe viitor, principala sursă de creștere a populației active. Îmbătrânirea populației active pune probleme legate de egalitatea de șanse între bărbați și femei, progresele în împărțirea rolurilor și responsabilităților în familie.
- Integrarea în activitate a inactivilor (femei, șomeri) și reducerea pensionărilor pot atenua, temporar, diminuarea forței de muncă.
- Sistemul de pensionare anticipată s-a dovedit ineficace și foarte costisitor pentru societate. Pensionarea lucrătorilor vârstnici s-a operat cu prețul unei finanțări publice pe termen lung. De politicile de pensionare anticipată a profitat sectorul privat, care a restructurat și a redus forța de muncă fără să înlocuiască lucrătorii vârstnici cu cei tineri.
- Politicile actuale privind vârsta de pensionare trebuie să fie revăzute. O mărire a vârstei de pensionare are un efect pozitiv asupra cheltuielilor publice și permite menținerea ofertei de lucru în deceniile următoare.
- Trebuie reconfigurate modalitățile de muncă pentru toate grupurile de vârstă, în cadrul unei politici globale privind munca, familia, protecția socială și pensionarea.

Asigurarea continuării activității pe piața muncii a persoanelor vârstnice în România necesită aplicarea unor măsuri precum:

- recompensarea amânării pensionării;
- pregătirea amânării ieșirii la pensie prin intermediul centrelor de consiliere;
- reglementarea prin lege ca persoanele vârstnice să-și poată continua activitatea la locul de muncă, sau în alte domenii alese de aceștia;
- atragerea persoanelor vârstnice calificate în diverse forme de pregătire profesională;
- implicarea persoanelor vârstnice care au activat în domeniul sanitar în activități cu jumătate de normă în mediul rural pentru sprijinirea activității dispensarelor comunale și a punctelor farmaceutice;
- continuarea activității, măcar cu jumătate de normă, a fostelor cadrelor didactice;
- antrenarea persoanelor vârstnice la susținerea diverselor teme de interes pentru unii membrii ai comunității;

„Tranziția de la muncă la pensionare”

- angajarea de către primării a persoanelor vârstnice fără afecțiuni de sănătate ca însoțitori pentru persoanele cu handicap precum și a îngrijirii la domiciliu;
- atragerea de către A.N.O.F.M. a pensionarilor care sunt în măsură să predea la cursurile de reconversie profesională a unor categorii de șomeri;
- angajarea pensionarilor la comisiile de votare;
- acordarea unei indemnizații bunicilor pentru îngrijirea nepoților în situația în care părinții se întorc la locul de muncă;
- răspândirea ideii de voluntariat în rândul persoanelor vârstnice și sprijinirea acestora pentru îndeplinirea unei astfel de activități;
- creșterea graduală a vârstei de pensionare și eliminarea pensionărilor anticipate prin implementarea unor măsuri flexibile de stimulare a angajatorilor;
- acordarea de stimulente angajatorilor care încadrează în muncă persoane vârstnice.

Bibliografie

- ALBU Lucian-Liviu, CARAIANI Petre, IORDAN Marioara; Comisia Națională de Prognoză. Perspectivele pieței muncii din România în contextul Strategiei Europa 2020;
- FONTAINE, Roger; Psihologia îmbătrânirii, Polirom, Iași, 2008;
- GÂRLEANU-ȘOITU, Daniela; Vârsta a treia, Institutul European, 2006;
- GUILLEMARD, A.M.; La Retraite, une mort sociale, Mouton, Paris, 1972;
- RIPON, Albert; Elements de gerontologie sociale, Edition Privat, Toulouse, 1992;
- SCHIOPU, Ursula; Verza, E.; Psihologia vârstelor, EDP, București, 1981;
- Strategia de Ocupare a Forței de Muncă 2004-2010; Ministerul Muncii, Familiei, Protecției Sociale și Persoanelor Vârștnice;
- Strategia Națională pentru ocuparea Forței de Muncă 2014-2020; Ministerul Muncii, Familiei, Protecției Sociale și Persoanelor Vârștnice;
- Europa 2020: O strategie europeană pentru o creștere inteligentă, ecologică și favorabilă incluziunii; Comisia Europeană;
- H.G. nr. 886/05.10.2000 pentru aprobarea Grilei naționale de evaluare a nevoilor persoanelor vârstnice;
- Institutul național de statistică, Ocupare și șomaj în 2011. Rezultate principale; Comunicat presă nr. 89/2012 din 17 Aprilie 2012;
- Informații statistice:
 - <http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/portal/eurostat/home/>
 - www.insse.ro