



**FRIEDRICH
EBERT** 
STIFTUNG



**NOTĂ ANALITICĂ
privind necesitatea reformei
sistemului de pensii
din Republica Moldova.
O abordare sistemică**

Viorica Antonov,
expert politici sociale
și dezvoltare,
IDIS „Viitorul”

CHIȘINĂU, 2016



IDIS „Viitorul” reprezintă o instituție de cercetare, instruire și inițiative publice, care activează pe o serie de domenii legate de: analiză economică, guvernare, cercetare politică, planificare strategică și management al cunoștințelor. IDIS activează în calitate de platformă comună care reunește tineri intelectuali, preocupați de succesul tranziției spre economia de piață și societatea deschisă în Republica Moldova. Institutul pentru Dezvoltare și Inițiative Sociale (IDIS) „Viitorul” este succesorul de drept al Fundației Viitorul, și păstrează în linii mari tradițiile, obiectivele și principiile de acțiune ale fundației, printre care se numără: formarea de instituții democratice și dezvoltarea unui spirit de responsabilitate efectivă printre oamenii politici, funcționari publici și cetățenii țării noastre, consolidarea societății civile și spiritului critic, promovarea libertăților și valorilor unei societăți deschise, modernizate și pro-europene.

Opiniile exprimate aparțin autorilor. Nici Administrația IDIS „Viitorul”, nici Consiliul Administrativ al Institutului pentru Dezvoltare și Inițiative Sociale „Viitorul” și nici Friedrich-Ebert-Stiftung nu poartă răspundere pentru estimările și opiniile prezentate în cadrul acestei publicații.

Pentru mai multe informații asupra acestei publicații ori asupra abonamentului de recepționare a publicațiilor editate de către IDIS, vă rugăm să contactați direct Serviciul de Presă și Comunicare Publică al IDIS „Viitorul”.

Persoana de contact: Victor Ursu - ursu.victoor@gmail.com,

Adresa de contact:

Chișinău, Iacob Hîncu 10/1, 2004, Republica Moldova

Telefon: (373-22) 21 09 32

Fax: (373-22) 24 57 14

www.viitorul.org



Friedrich-Ebert-Stiftung (FES) este o fundație politică, social-democrată germană scopurile căreia sunt promovarea principiilor și fundamentelor democrației, a păcii, înțelegerii și cooperării internaționale. FES își îndeplinește mandatul în spiritul democrației sociale, dedicându-se dezbaterii publice și găsirii, într-un mod transparent, de soluții social-democrate la problemele actuale și viitoare ale societății. Cu Republica Moldova, Fundația Friedrich Ebert și-a început colaborarea în anul 1994 prin intermediul Biroului Regional de la Kiev, iar din octombrie 2002, la Chișinău activează un birou permanent al Fundației.

Tel.: (373 22) 885830

E-mail: fes@fes-moldova.org

Orice utilizare a unor extrase ori opinii ale autorului acestui Studiu trebuie să conțină referință la IDIS „Viitorul” și FES.



CUPRINS:

INTRODUCERE	4
-------------------	---

INEGALITĂȚILE SISTEMULUI ACTUAL DE PENSII DIN REPUBLICA MOLDOVA.....	5
---	---

PUNCTE CRITICIE ALE REFORMEI SISTEMULUI DE PENSII	9
--	---

CONCLUZII ȘI RECOMANDĂRI	11
--------------------------------	----

INTRODUCERE

Această notă analitică propune o scurtă analiză a situației sistemului de pensii din Republica Moldova, identificând inegalitățile esențiale din cadrul sistemului și cauzele nesustenabilității lui. De asemenea, sunt evidențiate punctele critice și particularitățile sistemului de pensii în raport cu dinamica pieței muncii.

Analiza este efectuată prin prisma unei abordări sistemice, care este considerată relevantă din punct de vedere al estimării riscurilor și oferă largi opțiuni de evaluare a sustenabilității sistemului public de pensii în funcție de acțiunile și măsurile ce urmează a fi întreprinse în cadrul unei eventuale reforme.

Sistemul actual de pensii are multiple lacune: polarizează grupele de pensionari, discriminează pe criterii demografice, exclude contribuția după pensionare, promovează inegalitatea de gen și generațională. Sistemul nu se axează pe excluderea factorilor de risc, accesibilitate și securitate multidimensională, omițând libertățile. Principiul universalității sistemului de pensionare nu este adecvat perioadei de tranziție prin prisma extinderii fenomenului demografic ce a periclitat populația. Sistemul de pensii trebuie să fie adecvat, robust, disponibil, durabil, social centrat pe standarde ale vieții, promovând solidaritatea și prevenind excluziunea socială sau cea marginală.

Republica Moldova este la finalul utilizării bonusului demografic de pe urma fertilității mari în etapele anterioare și are o oportunitate modestă de utilizare a potențialului uman după vârsta de pensionare pentru a susține dezvoltarea economică. Dar, nevalorificarea acestei oportunități ar reduce din șansa de a deveni o societate prosperă în condițiile de integrare economică cu statele Uniunii Europene.

Pentru Republica Moldova stabilizarea procesului de îmbătrânire demografică presupune eliminarea dezechilibrelor, asimetriilor demografice și discriminatorii, ajustarea procesului de îmbătrânire la condițiile reale socio-economice stabilite în ultimul deceniu de dezvoltare.

Prin politica în domeniul îmbătrânirii demografice este important de a oferi fiecărui individ dreptul de a lucra după vârsta de pensionare dacă acesta alege să o facă, astfel asigurând un venit minim suficient pentru toți vârstnicii. Fiecare vârstnic trebuie să participe activ la dezvoltarea societății și să beneficieze de procesul multidimensional.

Practica internațională confirmă că viziunea constructivă asupra reformei sistemului de pensii implică, în primul rând, o abordare sistemică și multidimensională de către factorii de influență, precum identificarea catalizatorilor, care ar putea asigura durabilitatea sistemului public de pensii.

INEGALITĂȚILE sistemului actual de pensii din Republica Moldova

În ultimele două decenii, sistemul public de pensii a început să aibă fisuri pe interior, care au apărut ca reacție la anumite procese social-economice și demografice din societate. Acestea au făcut ca sistemul să se ruineze cu pași mărunți, în timp ce alternative de dezvoltare a acestuia nu au fost încă identificate. În prezent, sistemul de pensii a devenit nesustenabil. Principalele cauze sunt: migrația forței de muncă și îmbătrânirea populației.

Pe lângă problemele din cadrul sistemului de pensii așa ca inechitatea, nesustenabilitatea și nivelul redus al beneficiilor, mai există și probleme externe interdependente cu impact precum sunt veniturile mici ale populației, inclusiv salariale, munca informală și salariile în plic. Toate contribuie la degradarea sistemului de pensii.

În același timp, aceste fisuri au dat intensitate unui șir de carențe în sistem, astfel încât să se formeze inegalități în venituri între diferite categorii de beneficiari de pensii. Conform auditului de performanță al sistemului de pensii efectuat în 2015 de către Curtea de Conturi din Republica Moldova (CCRM), inechitatea socială constituie principala cauză a riscurilor privind sustenabilitatea fondului de pensii[®]. Conform auditului, 3% de pensionari (militari, deputați sau procurori) din șase instituții, acumulează 9% din cheltuielile totale ale sistemului, în timp ce 91% din fonduri sunt asimilate de ceilalți 97% de pensionari neprivilegiați. Egalizarea treptată a pensiilor privilegiate cu cele obișnuite din sistemul public de pensii constituie una dintre măsurile esențiale ale respectării principiului de echitate în cadrul sistemului de pensii. Egalizarea înseamnă distribuirea beneficiilor calculate după o unică formulă de calcul al pensiilor pentru vechime

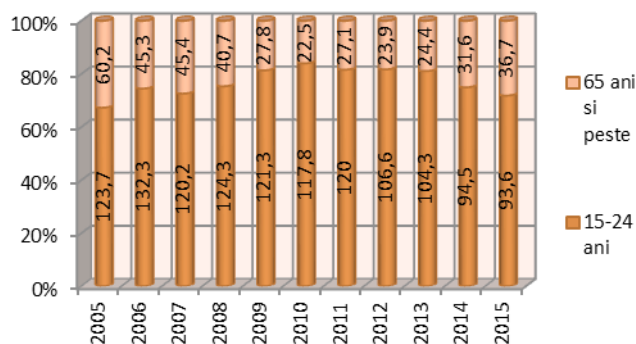
în muncă. Respectiv, unica diferență în venituri în rândul beneficiarilor se reduce la caracterul și specificul contribuțiilor acestora pe tot parcursul participării lor la fondul de asigurări sociale și pensii. Însă, trebuie de menționat că egalizarea pensiilor privilegiate nu rezolvă problema sustenabilității sistemului, ci doar îi oferă un ambalaj de "siguranță provizorie".

Inechitatea sistemului de pensii se identifică nu doar prin inegalitate în venituri, ca urmare a unei formule inechitabile, dar și prin alte inegalități, una din ele fiind *inegalitatea de gen*. Astfel, regulile sistemului permit femeilor să se pensioneze mai devreme decât bărbaților, însă efectul acestei diferențe nu reprezintă neapărat un beneficiu pentru femei. Femeile au întreruperi în angajarea remunerată, ca urmare a concediului de maternitate și de îngrijire a copilului. Aceasta se reflectă asupra veniturilor salariale, care sunt mai mici decât cele ale bărbaților, și prin urmare, asupra contribuțiilor acestora, din care reiese o pensie mai mică. Reducerea inegalității de gen în sistemul de pensii se poate face treptat. În același timp cu egalizarea pensiilor prin stabilirea unei formule unice de calcul pentru toți, sunt necesare măsuri de eliminare a diferențelor de gen în politicile salariale. În acest sens, este importantă respectarea principiului remunerării egale pentru muncă de valoare egală de către angajatori, care a fost implementat în codul muncii la reglementarea obligațiilor angajatorului și în *Legea nr.5 cu privire la asigurarea egalității de șanse între femei și bărbați*.

În același context, trebuie de menționat că egalizarea pensiilor privilegiate și reducerea discrepanțelor de gen nu vor avea un impact suficient asupra menținerii sustenabilității sistemului de pensii, dacă nu se vor reduce inegalitățile sau discrepanțele esențiale de vârstă în rândul contribuabililor. În ultimii zece ani (2005-2015), se ob-

servă o tendință de creștere rapidă a numărului populației vârstnice ocupate în raport cu numărul populației tinere pe piața muncii (dia. 1).

Diagrama. 1. Tendințele populației ocupate după grupuri de vârstă, mii oameni



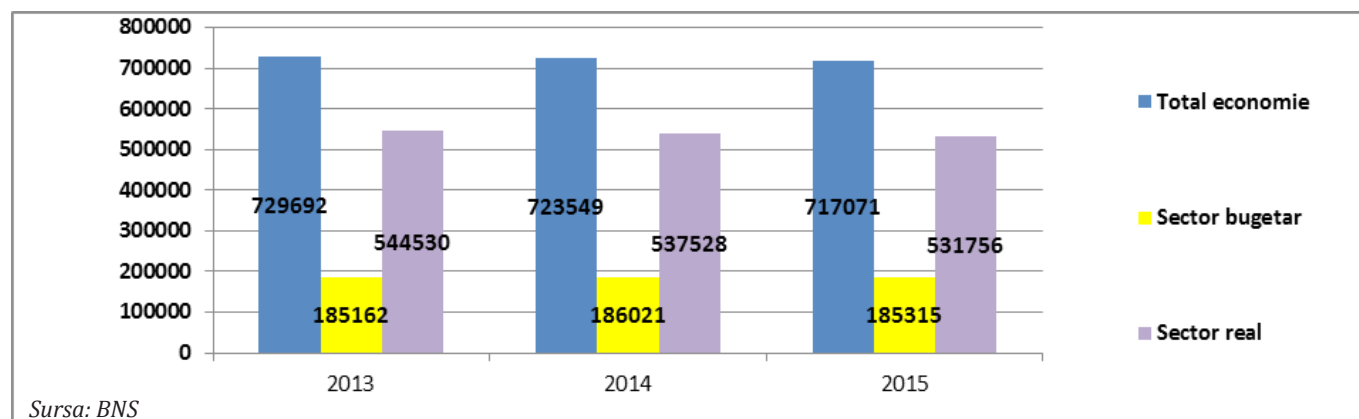
Sursa: BNS

În special, acest lucru se observă în cazul grupului cu vârsta de 55-64 ani, numărul căruia a crescut cu 20% în perioada respectivă, în timp ce numărul populației celei mai tinere (15-24 ani) s-a redus cu -4,3% pe piața muncii. De asemenea, s-a redus cu -24,5% numărul de angajați cu vârsta cuprinsă între 45-54 ani, și cu -14% al celor cu vârsta între 35-44 ani. În aceeași perioadă, o creștere cu +19,2% se observă la grupul de ocupați cu vârsta 25-34 ani. Această inegalitate de vârstă în rândul salariaților arată cât de mare este presiunea sistemului de pensii asupra contribuabililor din perspectiva susținerii

dintre generații, unde cei mai dezavantajați sunt grupurile cele mai tinere, iar cei mai afectați sunt grupurile cele mai în vârstă. Contribuabilii cu vârsta cuprinsă între 15-24 ani și respectiv 25-34 ani sunt mai flexibili pe piața muncii și au șanse mai mari pentru imigrare, dacă nu găsesc avantaje pe piața muncii autohtone. Despre aceasta ne arată și datele de emigrare. În perioada respectivă (2005-2015), valul cel mare de emigrare a forței de muncă a fost înregistrat în rândul populației celei mai tinere (15-24 ani) – 120,000 (2005), fluxul de migrație al căreia s-a redus în jumătate spre anul 2015. O creștere a fluxului de migrație, cu 12,8%, se observă în 2015 la populația cu vârsta de 25-34 ani, fiind de 3 ori mai mare decât în 2005 în cazul populației cu vârsta de 55-64 ani. Grupurile cele mai în vârstă (55-64 ani, 65 ani și peste) sunt cele mai afectate pe piața muncii, deoarece sunt mai puțin concurențiale dat fiind dezavantajul vârstei și lipsa anumitor calificări și capacități scăzute de adaptare la schimbările tehnologice. Astfel, o eventuală angajare în câmpul muncii este mult mai dificilă pentru acest grup de vârstă.

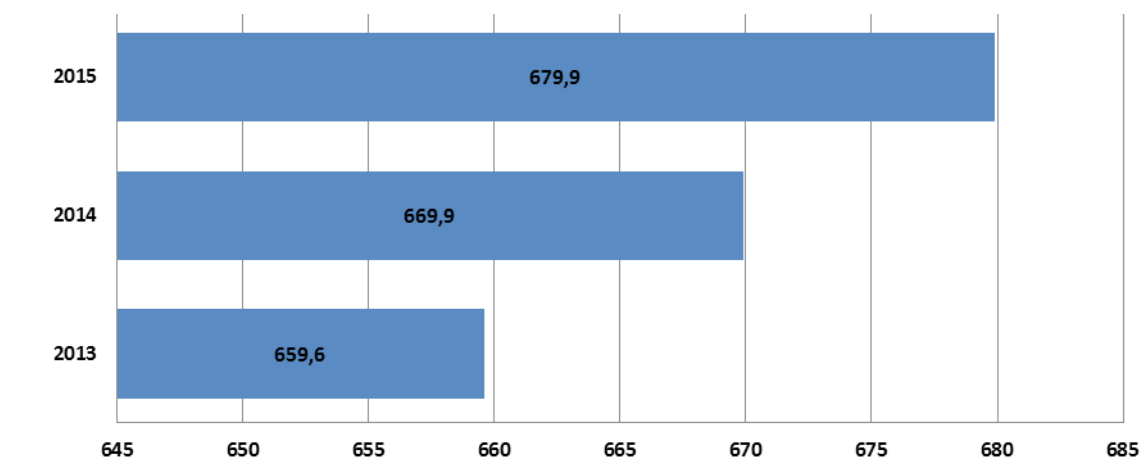
Prin aceasta se explică nu doar inegalitățile de vârstă în rândul contribuabililor la sistemul de pensii, dar și efectele sustenabilității reduse a pieții muncii, care are doi factori negativi, cum ar fi numărul relativ mic de locuri de muncă bine plătite, care

Diagrama 2. Numărul salariaților total pe economie (2013-2015)



Sursa: BNS

Diagrama 3: Pensionari total categorii (2013-2015)

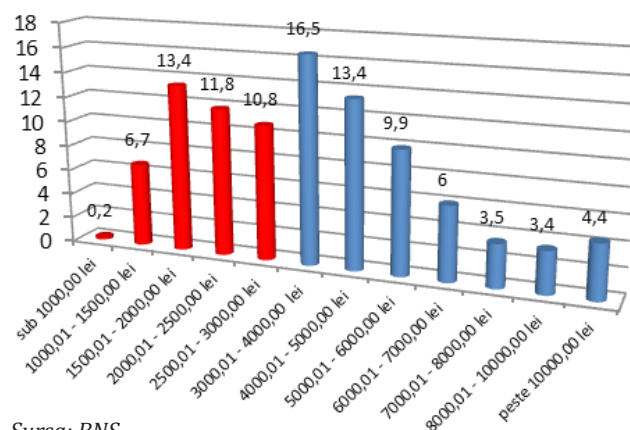


Sursa: CNAS

descurajează cererea, în special în rândul tinerilor, și un număr mare de locuri ocupate cu salarii egale cu nivelul sărăciei, care îi determină pe tot mai mulți să caute oferte de muncă în activități informale sau peste hotare.

Ca urmare a migrației, presiunea demografică este evidentă în sistemul de pensii. De exemplu, numărul total al salariaților pe economie în perioada 2013-2015¹ s-a redus cu -1,72% sau cu -12,621 persoane (Dia.2), în timp ce numărul total de pensionari (inclusiv beneficiari de ajutor social) pentru aceeași perioadă estimativă a crescut cu 3%, sau cu 20,3 mii persoane (Dia.3). Respectiv, 7679 de locuri de muncă vacante sau reduse se echivalează cu tot atâția potențiali contribuabili în perioada respectivă, care reprezintă un deficit la fondul social și de pensii. Aceasta formează o inegalitate de forțe dintre contribuabili și beneficiari, ceea ce conduce la reducerea treptată a ratei de dependență a sistemului. Mai mult ca atât, acest decalaj are tendința să prevaleze în favoarea beneficiarilor de pensii, astfel conducând la dificultăți financiare enorme, colapsul fiind inevitabil.

Diagrama 4. Repartizarea salariilor conform mărimii salariului calculat pentru luna septembrie 2015 (%).



Sursa: BNS

Un număr tot mai mare de beneficiari de pensii față de un număr tot mai mic de contribuabili este cea mai gravă inegalitate socială și economică din sistemul de pensii, care pune sub riscul sărăciei o bună parte de contribuabili. De exemplu, o eventuală creștere a mărimii contribuțiilor la sistemul de pensii în rândul angajaților, pur și simplu i-ar împinge la sărăcie. Conform datelor BNS, circa 42,9% de salariați, în septembrie 2015, aveau un salariu între sub 1000 de lei și 3000 mii de lei (Dia. 4), sau un salariu mediu, de 1700 de lei, pe când salariul mediu lunar în economia națională în anul 2015 a constituit 4610,9 lei.

¹ Estimările autorului conform datelor BNS și CNAS: Numărul salariaților total pe economie în 2015 față de anul precedent s-a redus cu -0,8 % sau cu 6,478 persoane, în timp ce numărul total de beneficiari ai sistemului de pensii în 2015 a crescut cu 1,4% sau cu 10,000 de persoane.

Trebuie de menționat că din numărul total de salariați la acea perioadă, 1038 de persoane sau 0,2% aveau un venit mai mic de 1000 de lei. Este vorba despre salariații din sectoarele agriculturii (1,9% sau 542 de persoane), comerț cu ridicata și cu amănuntul (0,2% sau 122 persoane), urmați de salariații din sectorul artă, activități de recreere și agrement (0,7% sau 67 persoane), învățământ (0,1% sau 61 persoane), activități profesionale, științifice și tehnice (0,2% sau 18 persoane), industria prelucrătoare (0,1% sau 29 persoane), etc.

Nu doar reducerea numărului de contribuabili crește riscul presiunii asupra câștigurilor salariale ale angajaților, în special al celor cu salarii sub media pe economie, dar și creșterea prețurilor de servicii și consum, care se suprapune acestui risc de presiune. Conform datelor BNS, veniturile disponibile ale populației în 2015 au constituit în medie, pe o persoană pe lună, 1956,6 lei, fiind în creștere cu 10,7% față de anul precedent, însă, cu ajustarea la indicele prețurilor de consum, *veniturile populației au înregistrat o creștere doar de 0,9%. De menționat că sursele de venit din activitatea salarială cu o pondere de 41,4% în veniturile totale, s-au micșorat cu 0,2 puncte procentuale față de anul precedent.* Prin urmare, o eventuală reformă a sistemului de pensii trebuie să țină cont de susținerea celor mai vulnerabile grupuri din rândul salariaților și, respectiv, să prevadă măsuri de încurajare a sporului salarial în rândul acestor grupuri. Deoarece, dacă vorbim despre o pensie echitabilă pentru toți într-o eventuală propunere de reformă a sistemului de pensii, nu se poate face abstracție de *situația veniturilor minime în economie.*

Aceste riscuri de presiune asupra câștigurilor salariaților și angajatorilor, veniturile mici și fiscalitatea excesivă îi determină pe mulți angajatori și angajați să accepte munca la negru ca formă de colaborare și prestare de servicii pentru a se eschiva de

la impozite și taxe². Munca nedeclarată prejudiciază bugetul de stat cu 9 miliarde de lei anual, conform estimărilor oficiale³, sume ce ar constitui contribuții sustenabile la fondul de pensii. Sectoarele tradiționale cum ar fi agricultura, construcțiile, comerțul cu amănuntul, serviciile, sunt dominate de practica muncii nedeclarate.

În acest context, trebuie de menționat că discriminarea în câmpul muncii a tinerilor fără experiență și a adulților cu vârsta de pensionare de către angajatori, stimulează angajarea lor în economia informală și practicile salariului în plic. Tinerii și vârstnicii sunt mai des dispuși să semneze contracte cu un salariu minim, facilitând astfel corupția pasivă a angajatorilor, și prin urmare, cauzând o reducere a contribuțiilor în fondul social și de pensii. Conștientizarea problemei salariilor în plic și coruperii pasive de către aceste grupuri de angajați sunt alte probleme care necesită a fi abordate de către instituțiile de resort. Acest lucru trebuie efectuat în cadrul reformei ample a sistemului de pensii. Problema salariilor în plic este gravă, deoarece, atât timp cât veniturile salariale declarate (conform contractelor semnate) ale persoanelor asigurate sunt mici, se reduce fondul de pensii precum și quantumul integral al pensiei pentru limită de vârstă⁴. O eventuală reformă, însă ar putea schimba această regulă.

De asemenea, sărăcia veniturilor salariale pentru majoritatea populației și lipsa oportunităților egale atât în educație cât și pe piața muncii, explică numărul redus al tinerilor pe piața muncii, care abandonează timpuriu învățământul și formarea,

2 Antonov Viorica, Aplicarea bunelor practici privind reducerea incidenței muncii nedeclarate în Republica Moldova, Monitorul Social Nr. 13, Iulie, FES, IDIS Viitorul, Chișinău 2012.

3 Diaconu Lucia, Amenzi pentru munca la negru, Europa Liberă, 14 august, 2012

4 Se determină din calculul a 1,4% din venitul mediu lunar asigurat specificat la art.8 pentru fiecare an de cotizare din stagiul necesar prevăzut la art. 42 alin. LEGE Nr. 156 din 14.10.1998 privind pensiile de asigurări sociale de stat*

pledând pentru un loc de angajare informal sau pe cont propriu. De exemplu, rata de participare a tinerilor în munca informală (15-24 ani) a crescut cu 35% în anii 2014-2015. Pare a fi mai rentabil pentru unii tineri să activeze în cadrul gospodăriilor casnice, care produc pentru consum propriu, decât să obțină o specialitate sau meserie și să intre în câmpul muncii. Și aici sunt invocate mai multe cauze așa ca salariile mici, opțiunile inegale pe piața muncii, insuficiența de locuri vacante, în special în spațiul rural, etc.

Puncte critice ale reformei sistemului de pensii

Orice reformă într-un sistem de servicii are punctele sale critice. Unul din aceste puncte critice este *majorarea vârstei de pensionare*, care este necesară în condițiile social-demografice precare. Relația sistemului de pensii cu principalii contribuabili, cum se observă din cele analizate anterior, este dramatică. Când vorbim despre o eventuală majorare a vârstei de pensionare, trebuie să luăm în considerare *trei factori esențiali*: 1) *rata de fertilitate în raport cu numărul populației feminine fertile* și 2) *speranța de viață la naștere în raport cu beneficiile securității sociale și de sănătate oferite de către stat* și 3) *gradul de ocupare a lucrătorilor în vârstă în raport cu șomajul pe piața muncii*.

Să le examinăm după cum urmează:

1) Rata de fertilitate în raport cu numărul populației feminine fertile

Evoluția demografică din ultimii ani (2010-2015) arată o rată a fertilității scăzute de la 1,31 la 1,30 nașteri la o femeie pe un fundal al reducerii numărului populației feminine fertile cu 4,2% în me-

diul urban și respectiv în scădere cu 4,5% în mediul rural. De asemenea, se observă o creștere a vârstei medii a mamei la prima naștere, aceasta fiind de 24,9 ani (2015) față de 23,5 ani (2010). Acești indicatori reflectă nu doar consecințele migrației forței de muncă, dar și faptul că au loc modificări la nivelul sistemului de valori în societate, care este concentrat pe construirea propriei vieți și carierei profesionale în rândul femeilor dar și al bărbaților. Iar realitățile economice dure nu încurajează nașterea copilului la o vârstă mai tânără. Astfel, dacă se vor înregistra tot mai puține nașteri în anii următori, legăturile dintre generații pe piața muncii își vor pierde vizibilitatea, iar aceasta s-ar răsfrânge negativ asupra sustenabilității sistemului de pensii, în care se vor regăsi tot mai mulți beneficiari și tot mai puțini contribuabili. Respectiv, până a ridica vârsta de pensionare în rândul bărbaților și în special în rândul femeilor, trebuie mai întâi de toate de creat politici de flexibilitate a forței de muncă. De asemenea, trebuie încurajat concediul de paternitate și deschise creșe la locul de muncă, de regulă, de către angajator. *Majorarea vârstei de pensionare pentru femei poate fi o presiune în afirmarea lor atât ca mame cât și ca profesioniste, astfel reconcilierea vieții de familie cu viața profesională este esențială.*

2) Speranța de viață la naștere în raport cu beneficiile securității sociale și de sănătate

Fiind unul din indicatorii de bază ai calității și bunăstării populației, inclusiv ai stării de sănătate, speranța de viață constituie 71,6 ani, iar la bărbați sub 68 ani (2015), fiind sub media europeană. Respectiv, aceasta joacă un rol esențial în majorarea vârstei de pensionare. O simplă analiză a structurii morbidității persoanelor cu vârsta de 57-62 ani și peste, în anul 2015, ne arată că 28% de persoane din

total, sunt afectate de boli ale aparatului circulator, fiind urmate de 26,1% persoane cu tumori maligne și 15,9% – cu boli ale ochiului și al anexelor sale. Este evident că persoanele în vârstă de 57-62 ani și peste sunt expuse mai mult riscului avansării unor boli ale aparatului circulator, al aparatului cardiovascular, bolilor pulmonare, ca urmare a expunerii la iritanți pulmonari (în domeniul construcțiilor, extragerii de piatră, prelucrarea foilor de tutun, etc.) și fumat, etc. Aici este esențial de subliniat importanța unei speranțe de viață sănătoase pentru economia națională. Or, *"starea bună de sănătate a populației prezintă un mecanism de compensare pentru menținerea creșterii economice în condițiile reducerii efectivului forței de muncă ca rezultat al îmbătrânirii demografice, permite prelungirea capacității de muncă, creșterea ofertei forței de muncă și productivității muncii."*⁵ În acest context, o eventuală majorare a vârstei de pensionare, ar putea crea o inegalitate de gen în sistem, deoarece după cum arată datele oficiale, mortalitatea este mai înaltă în rândul bărbaților, ca urmare a accidentelor rutiere și celor de la locul de muncă, care se completează cu cazurile de deces în urma diverselor boli cronice și cancer, etc. Prin urmare, femeile trăiesc mai mult decât bărbații în medie cu 8 ani (2015). Respectiv, o majorare a vârstei de pensionare ar putea crește numărul de femei contribuabile în sistem pe un fundal al ratei mortalității premature a bărbaților. *Respectiv, majorarea vârstei de pensionare la femei va fi deja o triplă încercare de afirmare atât ca mamă, ca profesionistă și ca contribuabilă majoritară într-un sistem de pensii.* Fără anumite măsuri de susținere a femeilor și bărbaților pe piața muncii și de facilitare a accesului la educație și la servicii de sănătate, această triplă

sarcină pentru femei s-ar putea transforma într-un dezastru demografic pentru țară, când numărul contribuabililor va fi foarte mic față de un număr exagerat de beneficiari, iar rata natalității foarte joasă pe un fundal al speranței de viață în creștere.

Accesibilitatea redusă a serviciilor medicale din cauza tarifelor mari, precum și cheltuielile pentru sănătate plătite informal, în rândul vârstnicilor, va agrava și mai mult situația lor dacă se va mări vârsta de pensionare. Obligarea salariaților vârstnici să activeze în câmpul muncii prin majorarea vârstei de pensionare, ar conduce la o creștere a gradului de morbiditate în rândul populației vârstnice și ar putea dubla costurile lor pentru serviciile de sănătate. Deoarece finanțarea sistemului medical este legată de nivelul veniturilor contribuabililor, acesta ar putea fi grav afectat dacă numărul contribuabililor se va reduce. Respectiv, trebuie reformat inclusiv sistemul de asigurări în sănătate, încât acesta să fie transparent în ceea ce privește acumularea contribuțiilor și sumele transferate spre instituțiile medicale și cheltuielile acestora. Așa cum la acest sistem contribuie toți salariații, dat fiind asigurarea obligatorie, trebuie să existe și opțiunea ca soții (în cazul când sunt șomeri), copiii, familiile cu mulți copii să fie *coasigurați în mod gratuit, iar* finanțarea centrelor medicale și a instituțiilor spitalicești să fie efectuată independent de schimbarea priorităților politice de guvernare.

3) Gradul de ocupare a lucrătorilor în vârstă în raport cu șomajul pe piața muncii

Menținerea vârstnicilor pe piața muncii este o provocare pentru orice societate, deoarece această inițiativă implică necesitatea implementării unor măsuri de învățare pe tot parcursul vieții cât și a măsurilor de îmbătrânire activă, inclusiv pe

5 Gagauz Olga, Speranța de viață sănătoasă – indicatorul integral al sănătății populației. Centrul Institutul Național de Cercetări Economice, 2015, http://ccd.ucoz.com/_Id/0/33_ccd-md-Policy_P.pdf

piața muncii. Și aceasta ține, în primul rând, de crearea condițiilor legale de facilitare a accesului persoanelor vârstnice pe piața muncii și schimbarea percepției cu privire la vârsta pensionării și la perioada de pensionare în rândul angajatorilor. În același context, este importantă schimbarea atitudinii generațiilor mai tinere față de persoanele vârstnice și capacitățile lor.

Conform datelor BNS, rata de ocupare a populației în vârstă aptă de muncă (15-64 ani) a fost de 48,3%, dintre aceștia 33,9% fiind tineri (15-29 ani), iar 39,1% persoane vârstnice (55-64 ani)⁶. Dacă să analizăm din perspectiva instruirii, 43% din numărul total al șomerilor înregistrați pe parcursul anului sunt persoane cu studii primare și gimnaziale, fiind urmate de 23% persoane cu studii secundar profesionale și doar 9% cu studii superioare și 7% cu studii medii de specialitate. Din acest context general, o mai mare atenție trebuie acordată facilităților și stimulentele pentru vârstnici, inclusiv formare de capacități și deprinderi pentru a se (re) integra mai ușor pe piața muncii. De asemenea, luând în considerare faptul că majoritatea persoanelor vârstnice sunt ocupate în agricultură sau sunt lucrători casnici, de regulă, neremunerați, angajarea lor în câmpul muncii este mai problematică.

Concluzii și recomandări

O eventuală reformă a sistemului de pensii, trebuie să țină cont de câteva particularități esențiale ale societății.

Pe un fundal de stagnare a creșterii economice, a veniturilor mici ale populației, a lipsei locurilor de muncă și al nivelului scăzut al natalității, o eventuală creștere a vârstei de pensionare ar pune presiune pe sistemul de pensii, dat fiind riscul ca populația tânără și cu vârstă medie să emigreze. Aceasta, la rândul său, ar conduce la necesitatea creșterii în continuare a vârstei de pensionare, din zece în zece ani sau chiar și mai repede, deoarece va fi nevoie de tot mai multe contribuții la fondul de pensii. De aceea, este foarte important ca o creștere a vârstei de pensionare atât la femei cât și la bărbați să fie însoțită de măsuri de creștere a șanselor la un salariu decent și oportunităților egale pe piața muncii, cu respectarea principiului remunerării egale pentru muncă de valoare egală de către angajatori.

Creșterea vârstei de pensionare va afecta cel mai mult lucrătorii vârstnici (inclusiv cei pensionați care lucrează) cu venituri reduse, deoarece ei nu au posibilitate să facă economii în condițiile în care pensia lor este mică, iar ei sunt expuși factorilor precum creșterea gradului de morbiditate, oportunități reduse la angajare. Respectiv, o particularitate ce trebuie analizată în cadrul unei reforme ce prevede majorarea vârstei de pensionare, este starea de sănătate a populației vârstnice.

De asemenea, majorarea vârstei de pensionare, fie și treptată, pe un fundal de venituri salariale nesustenabile în rândul populației angajate crește riscul de evoluție ascendentă a muncii informale și a salariilor în plic, astfel încât sistemul de pensii după reformă să nu obțină contribuțiile așteptate.

Dat fiind aceste particularități, o eventuală re-

formă a sistemului public de pensii necesită o abordare sistemică a problemelor cu implicații asupra sistemului public de pensii și cu impact direct asupra evoluției lui. Abordarea factorilor interni, precum sunt grupurile privilegiate, segregarea de gen, formula utopică de calcul al pensiei, permite identificarea profunzimii fisurilor apărute în sistem și a modului în care acestea influențează echilibrul de rezistență dintre contribuabili și beneficiari. În schimb, abordarea factorilor externi, precum demografia, relația dintre generații și îmbătrânirea activă, speranța de viață, gradul de morbiditate, accesul și oferta la servicii medicale, în special în rândul femeilor de vârstă fertilă și vârstnicilor; capacitatea educației de a oferi acces la piața muncii grupurilor social vulnerabile și dezavantajate (persoane cu dizabilități, femei, tineri, vârstnici, de etnie romă, etc.); sistemul de venituri minime în economie, și munca nedeclarată, presiunea fiscală asupra angajatorilor, etc., toate acestea contribuie la identificarea verigilor slabe de funcționare a sistemului de pensii și la găsirea soluțiilor pe termen lung.

Asigurarea echilibrului dintre contribuabili și beneficiari este cea mai complicată sarcină în procesul de reformare a sistemului public de pensii. Obiectivul strategic în această ecuație este de a atrage tineretul în câmpul muncii și de a nu pierde din vizor grupurile vârstnice angajate, care necesită deseori a fi instruite pentru a căpăta anumite cunoștințe și abilități ce i-ar face competitivi pe piața muncii în rând cu tinerii specialiști. Este imperativ să fie dezvoltate politici naționale de ocupare și facilitare a instruirii specifice pentru tineret și adulți pentru a spori opțiunile lor de angajare în câmpul muncii.

În același timp, sunt necesare măsuri de con-

solidare a încrederii în durabilitatea economică în rândul agenților economici/ angajatorilor așa ca stimulente fiscale pentru a spori inițiativele de creare a locurilor de muncă, în special pentru grupurile dezavantajate/vulnerabile (persoane cu dizabilități, de etnie romă, vârstnici, tineri fără calificare/experiență).

O reformă de pensii mai trebuie să conțină și o schimbare a paradigmei sistemului de asigurare a sănătății (de ex. de tip Bismarck). Deoarece finanțarea sistemului medical este legată de nivelul veniturilor contribuabililor, acesta trebuie să fie finanțat prin contribuția în general obligatorie a salariaților și patronilor, în funcție de venit sau/și prin taxe generale. Sumele trebuie să fie direcționate transparent spre instituțiile medicale. Pentru toți salariații, dat fiind asigurarea obligatorie, trebuie să existe și opțiunea coasigurării în mod gratuit.

Reforma sistemului de pensii trebuie să includă și măsuri privind îmbătrânirea activă la locul de muncă. Și aceasta ține în primul rând de crearea condițiilor legale în vederea facilitării accesului persoanelor vârstnice pe piața muncii și schimbării percepției cu privire la vârsta pensionării și la perioada de pensionare în rândul angajatorilor.

O soluție pe termen lung ar fi modificarea legislației pentru a permite contribuabililor pensionați să li se includă stagiul de cotizație post-pensionare. În același context, este necesară asigurarea prin cadrul legal a angajării circulare și recalificării personalului/ angajaților în sectoarele economiei, care prevăd pensionarea anticipată. Aceasta, la rândul său, ar conduce la introducerea în cadrul legal a pensiei anticipate parțiale – cu penalizarea cuantumului drepturilor de pensie.

REFERINȚE:

1. ANOFM, Prognoza Pieței Muncii 2016, Chișinău 2016, p.9
2. Antonov Viorica, Aplicarea bunelor practici privind reducerea incidenței muncii nedeclarate în Republica Moldova, Monitorul Social Nr. 13, Iulie, FES, IDIS Viitorul, Chișinău 2012.
3. Diaconu Lucia, Amenzi pentru munca la negru, Europa Liberă, 14 august, 2012
4. Gagauz Olga, Speranța de viață sănătoasă – indicatorul integral al sănătății populației. Centru
5. Institutul Național de Cercetări Economice, 2015, http://ccd.ucoz.com/_ld/0/33_ccd-md-Policy_P.pdf
6. Legea Nr. 156 din 14.10.1998 privind pensiile de asigurări sociale de stat*
7. Raportului auditului de performanță privind sistemul de pensii în Republica Moldova, 27.10.2015, <http://www.ccrm.md/>



DESPRE AUTOR

Viorica Antonov este expertă în politici sociale și dezvoltare și coordonatoarea programului de coeziune socială și dezvoltare în cadrul Institutului pentru Dezvoltare și Inițiative Sociale (IDIS) „Viitorul”.

A absolvit Facultatea de Relații Internaționale, Științe Politice și Administrative (2001) a Universității de Stat din Moldova. Deține doctoratul în științe politice (2008, Institutul de Cercetări Juridice și Politice, Academia de Științe a Moldovei). Succesiv, este absolventa de Master European Erasmus Mundus în Dezvoltare Locală Comparativă (2010) Univ. din Trento, Univ. din Ljubljana, Univ. din Regensburg și Corvinus Univ. din Budapesta); a Institutului de Federalism, Descentralizare și Soluționarea Conflictului, Universitatea din Fribourg, Elveția (2012) și Școlii de Studii Politice a Consiliului Europei de la Strasbourg (2014). Calificări și domenii de analiză și consultanță: Politici privind piața muncii; sistemul de pensii; incluziunea socială; dezvoltarea comunitară și locală; educația și procesele migraționale; politici de gen și participarea femeii în politică și antreprenariat.

