

DIMENSIUNEA EGALITĂȚII DE GEN ÎN SISTEMUL ROMÂNESC DE PENSII

Contribuția autorilor:

Luiŝe Mladen – Introducere, Capitolele 1, 2, 3, 6 ŝi 7

Mihaela GheŃa – Capitolul 5

Aniela Matei – Capitolul 4, Subcapitolul 4.2.

Bertha Sănduleasa – Capitolul 4, Subcapitolul 4.1.

LUISE MLADEN (coordonator)
MIHAELA GHENȚA
ANIELA MATEI
BERTHA SĂNDULEASA

**DIMENSIUNEA EGALITĂȚII DE GEN
ÎN SISTEMUL ROMĂNESC DE
PENSII**



EDITURA UNIVERSITARĂ
București, 2015

Redactor: Gheorghe Iovan
Tehnoredactor: Ameluța Vișan
Coperta: Monica Balaban

Editură recunoscută de Consiliul Național al Cercetării Științifice (C.N.C.S.) și inclusă de Consiliul Național de Atestare a Titlurilor, Diplomelor și Certificatelor Universitare (C.N.A.T.D.C.U.) în categoria editurilor de prestigiu recunoscut.

Descrierea CIP a Bibliotecii Naționale a României

Dimensiunea egalității de gen în sistemul românesc de pensii / Luise

Mladen (coord.), Mihaela Ghența, Aniela Matei, Bertha Sănduleasa. –
București : Editura Universitară, 2015

Bibliogr.

ISBN 978-606-28-0156-4

- I. Mladen, Luise
- II. Ghența, Mihaela
- III. Matei, Aniela
- IV. Sănduleasa, Bertha

369(498)

DOI: (Digital Object Identifier): 10.5682/9786062801564

© Toate drepturile asupra acestei lucrări sunt rezervate, nicio parte din această lucrare nu poate fi copiată fără acordul Editurii Universitare

Copyright © 2015

Editura Universitară

Editor: Vasile Muscalu

B-dul. N. Bălcescu nr. 27-33, Sector 1, București

Tel.: 021 – 315.32.47 / 319.67.27

www.editurauniversitara.ro

e-mail: redactia@editurauniversitara.ro

Distribuție: tel.: 021-315.32.47 / 319.67.27 / 0744 EDITOR / 07217 CARTE

comenzi@editurauniversitara.ro

O.P. 15, C.P. 35, București

www.editurauniversitara.ro

CUPRINS

Introducere	9
1. Legislația în domeniul egalității de gen pe plan național și european	18
2. Analiza sistemului românesc de pensii din perspectiva dimensiunii de gen	31
2.1. Structura actuală a sistemului românesc de pensii	31
2.1.1. Sistemul public de pensii – Pilonul I	32
2.1.2. Sistemul privat de pensii – Pilonul II și Pilonul III.....	45
2.2. Cadrul european privind reforma pensiilor și analiza SWOT a sistemului românesc de pensii ..	54
2.3. Reglementări cu impact de gen în domeniul pensiilor din România	62
3. Factori cu potențial generator de inegalități de gen în domeniul pensiilor	67
3.1. Factori demografici și de piața muncii.....	67
3.2. Factori ce țin de structura familiei	88
3.3. Factori ce țin de construcția sistemului de pensii..	90
4. Percepții cu privire la egalitatea de gen pe piața muncii și în sistemul de pensii din România.....	95
4.1. Piața muncii și egalizarea vârstei de pensionare între femei și bărbați	96

4.1.1.	Asocierea cuvântului „pensie”	96
4.1.2.	Asigurarea unui venit adecvat la momentul retragerii din viața activă	98
4.1.3.	Responsabilitatea contribuiri la fondul de pensii.....	109
4.1.4.	Egalizarea vârstei de pensionare între femei și bărbați	114
4.2.	Îngrijirea copiilor și munca neremunerată în cadrul familiei: implicații privind implementarea principiului egalizării vârstei de pensionare între femei și bărbați.....	122
4.2.1.	Împărțirea responsabilităților de îngrijire și educare a copiilor în cadrul familiei	124
4.2.2.	Aprecierea timpului acordat îngrijirii copiilor.....	128
4.2.3.	Concediul pentru îngrijirea copilului cu vârste între 0-2 (3) ani și principiul egalității de gen: realități românești	132
5.	Sănătatea, sistemele de pensii și inegalitatea de gen în cercetările actuale de la nivel european	144
5.1.	Dreptul la protecția sănătății, asigurările de sănătate și sistemele de pensii la nivel european ..	145
5.2.	Contribuția pensionarilor la finanțarea sistemelor de sănătate.....	158
5.3.	Percepții cu privire la posibilitățile de acoperire a nevoii de îngrijire medicală în perspectiva pensionării	166
6.	Gradul de adecvare a pensiilor femeilor și bărbaților în sistemul românesc de pensii	194
6.1.	Indicatori ai gradului curent de adecvare a pensiilor	194

6.2. Model de evaluare a impactului de gen al reformei pensiilor.....	206
7. Direcții de acțiune pentru un sistem de pensii echitabil din perspectiva dimensiunii de gen	217
Bibliografie	220

INTRODUCERE

Egalitatea de șanse, în general, și egalitatea de șanse și tratament între femei și bărbați, în mod particular, reprezintă un subiect complex, determinat în timp și condiționat nu numai de factori obiectivi precum cei economici, ci și de factori socio-culturali, subiectivi, ca de pildă tradițiile, obiceiurile, stereotipurile de gen ș.a.m.d.

Până nu demult, sistemele de protecție socială au avut ca punct focal familia. În ultimii ani însă s-a pus tot mai mult accentul pe drepturile individuale, iar acest lucru creează probleme femeilor în cazul divorțului sau al decesului partenerului de viață. Cum femeile au de multe ori o participare mai redusă pe piața muncii, au întreruperi mai frecvente în carieră, sunt supra-reprezentate în ocupațiile slab remunerate, au o preponderență mai mare între persoanele cu contracte de muncă atipice, au tendință mai mare de a lucra pe piața muncii informală, acestea au toate șansele să acumuleze drepturi de pensii mai reduse comparativ cu bărbații. De multe ori chiar politicile în domeniul pensiilor/ construcția sistemelor de pensii sunt cele care creează stimulii ce afectează decizia femeilor de a căuta o muncă salarizată sau de a se dedica mai mult activităților neremunerate din cadrul familiei.

Pensiile sunt cea mai importantă componentă a veniturilor persoanelor vârstnice, în special pentru femei [Samek și alții, 2011]. Spre deosebire de alte categorii de venituri ca de exemplu veniturile din chirii, din dobânzi etc. care aparțin de facto întregii gospodării și nu pot fi atribuite direct unui anumit membru al familiei, pensiile sunt venituri individuale. Astfel, acestea constituie un determinant important al independenței economice a beneficiarilor, altfel spus, pensiile reprezintă un element hotărâtor al capacității individului vârstnic de a-și conduce viața și de a lua decizii pentru el însuși.

Studii recente au evidențiat aspecte îngrijorătoare vizavi de situația femeilor în ceea ce privește drepturile de pensii. Astfel, un raport finanțat de Comisia Europeană, publicat în anul 2013 și intitulat *The Gender Gap in Pensions in the EU*, a evidențiat existența unui decalaj de gen în domeniul pensiilor foarte ridicat, de 39% la nivelul UE27. Valorile cele mai ridicate s-au înregistrat în Luxemburg (47%) și Germania (44%), iar în 17 din cele 27 de State Membre indicatorul a avut valori mai mari sau egale cu 30%, aici încadrându-se și România. Acest lucru înseamnă că decalajul de gen în domeniul pensiilor este de peste două ori mai mare comparativ cu decalajul de gen privind salariile, acesta din urmă fiind de 16% la nivelul UE27 ca medie. Între cele două mărimi nu există însă întotdeauna o legătură, atâta timp cât în cazul Estoniei de pildă, care are cel mai înalt decalaj de gen în domeniul salariilor (30%), se

înregistrează cel mai mic decalaj de gen în ceea ce privește nivelul pensiilor, de numai 4%. Acest lucru se constituie într-un argument valid al faptului că politicile în domeniul pensiilor/construcția sistemelor de pensii pot reduce inegalitățile de gen de pe piața muncii. Sunt însă situații în care acestea pot să conserve dezechilibrele sau chiar să le adâncească.

În ultimii douăzeci de ani, reforma pensiilor a fost un subiect intens discutat în toate statele europene. Guvernele au purces la reformă din cauza faptului că sustenabilitatea financiară a sistemelor de protecție socială a fost profund afectată de îmbătrânirea demografică (ca rezultat combinat al scăderii ratelor de natalitate și al creșterii speranței de viață), de efectele globalizării (ce determină creșterea competiției pe plan internațional), de schimbările în modelul de piață a muncii cu sporirea formelor atipice de ocupare, de modificări în structura familiei, de creșterea mobilității internaționale și, mai recent, și de criza economică și financiară globală. Sistemele de pensii au trebuit să răspundă tuturor acestor provocări prin reformă, structura acestora a avut un caracter evolutiv pentru a se adapta permanent la schimbările din societate și din economie.

În urma reformei sistemele de pensii au devenit mai complexe, drepturile de pensii ale unei persoane constituindu-se acum prin contribuțiile plătite la mai mulți piloni. În marea lor majoritate țările din Europa Centrală și de Est, inclusiv România, au ales să

implementeze sistemul multi-pilon propus de Banca Mondială.

Reforma sistemelor de pensii a însemnat: un accent mai mare pe principiul contributivității, implicând o legătură mai strânsă între contribuțiile plătite și beneficiile primite; transferul riscurilor de la stat către beneficiarii sistemului; creșterea dar și egalizarea (în multe cazuri) a vârstelor de pensionare pentru femei și bărbați; modificarea mecanismelor de indexare a pensiilor și înlocuirea lor cu unele mai puțin generoase.

Trebuie spus însă că, în general, reformele sistemelor de pensii de până acum s-au axat în special pe asigurarea sustenabilității financiare pe termen lung. În schimb, de multe ori, impactul acestor reforme asupra capacității sistemelor de pensii de a asigura pensii adecvate a avut tendința de a fi ignorat. Ori tocmai acest obiectiv de adecvare este puternic conectat cu dimensiunea de gen.

Pe plan internațional, există o serie de cercetări cu privire la dimensiunea de gen în sistemele de securitate socială a persoanelor vârstnice. Unele dintre acestea radiografiază politicile din domeniul pensiilor din perspectiva egalității de gen și a statului bunăstării abordând probleme precum diviziunea muncii în cadrul familiei, modelul familial și schimbările în structura familiei, relațiile dintre stat, piață și familie [Ginn, Street și Arber 2001; Meyer și Pfau-Effinger, 2006; Frericks, Maier și de Graaf, 2007]. Alte studii analizează prin

prisma dimensiunii de gen drepturile de pensii într-o varietate de scheme de pensii [Ginn, 2004; Kidd, 2009], iar altele se axează mai mult pe implicațiile de gen ale diferitelor caracteristici parametrice ale sistemelor de pensii ca de pildă vârsta de pensionare a femeilor și bărbaților. În fine, există studii care se concentrează pe evaluarea experiențelor naționale și internaționale în materie de reformă a pensiilor dintr-o perspectivă de gen [Castel și Fox, 2001; Bonnet și Geraci, 2009; Elveren, 2013].

Literatura de specialitate cu privire la egalitatea de gen în domeniul pensiilor relevă o serie de controverse și provocări, atât la nivel conceptual, cât și la nivelul politicilor și direcțiilor de acțiune necesare înlăturării dezechilibrelor existente.

În ciuda faptului că literatura de specialitate a reliefat accesul inegal la pensii al femeilor și bărbaților [Frericks, Maier și de Graaf, 2007; Murphy și McCashin, 2008], dezbaterile publice cu privire la egalitatea de gen au fost aproape absente atunci când guvernele au elaborat strategiile de reformă ale sistemelor de pensii.

În România, modificările aduse sistemului de pensii nu au fost acompaniate de studii naționale de impact asupra dimensiunii de gen, deși se știa faptul că există o gamă largă de probleme complexe pe care reforma le poate genera și care afectează cele două sexe în mod diferit. Studii și cercetări ale ILO (a se vedea de exemplu *The Gender Dimensions of Social Security*

Reform: Volume 2: Case Studies of Romania and Slovenia, Edited by Elaine Fultz, ILO, Budapest, 2006) au arătat că măsurile de reformare a sistemelor de pensii din țările Europei Centrale și de Est pot produce efecte negative asupra situației femeilor din aceste țări. Din păcate, rezultatele acestor studii au fost prea puțin cunoscute și luate în considerare de actorii implicați în reformă.

Noua arhitectură a sistemului de pensii din România construit după modelul Băncii Mondiale determină o corelare mai puternică a nivelului drepturilor de pensii cu nivelul contribuțiilor de asigurări sociale plătite în întreaga perioadă activă. Componentele redistributive ale sistemului sunt foarte puține chiar și în pilonul I (în acest caz, datorită formulei de calcul a pensiilor pe bază de puncte de pensie). În această situație, inegalitățile de gen de pe piața muncii sunt reproduse de sistemul de pensii. Politicile guvernamentale în domeniul pensiilor nu au avut în vedere niciun fel de instrumente prin care să fie compensate, măcar în parte, aceste dezavantaje.

În țara noastră, vârstnicii de ambele sexe se confruntă cu multe probleme precum venituri reduse, risc crescut de sărăcie, mobilitate redusă, nivel ridicat de excluziune socială, sistem de servicii sociale de îngrijire deficitar etc. Femeile ca grup sunt afectate într-o proporție mai mare decât bărbații, parțial și pentru că speranța acestora de viață este mai ridicată, determinând

o pondere mai ridicată a femeilor în rândul populației de 65 de ani și peste (59,8% în anul 2013). În plus, nivelul pensiei medii este mai redus în cazul femeilor. De asemenea, trebuie amintit faptul că femeile vârstnice prezintă o concentrare mai ridicată în zonele rurale, unde disponibilitatea serviciilor sociale de îngrijire este problematică.

Conform datelor statistice furnizate de Casa Națională de Pensii Publice, în anul 2013, femeile care au activat în economia națională au beneficiat de o pensie medie lunară pentru limită de vârstă de 815 lei, în timp ce mărimea medie a pensiei pentru limită de vârstă a bărbaților a fost de 1067 lei, rezultând un decalaj de gen de 23,6%. Decalajul crește dacă se iau în calcul și beneficiarii proveniți din fostul sistem de pensii al agricultorilor, acesta ajungând la 30,9%.

În România există o lipsă mare de transparență privind structura pe sexe a datelor statistice legate de nivelul mediu al unor categorii de pensii, de numărul de pensionari beneficiari ai acestora, de gruparea beneficiarilor pe niveluri de pensie. De exemplu, informațiile statistice privind pensia de urmaș nu sunt prezentate în structura pe sexe, acest lucru constituind o barieră majoră în analiza dimensiunii de gen. Putem afirma că beneficiarii pensiilor de urmaș sunt în marea majoritate femei, dat fiind faptul că speranța de viață a femeilor este mai mare ca cea a bărbaților și că un număr mare de femei căsătorite sunt casnice și deci nu sunt

eligibile pentru o pensie proprie. Și dacă vorbim despre pensia de urmaș nu trebuie să ometem faptul că nivelul său mediu este total nesatisfăcător, aceasta reprezentând mai puțin de jumătate din pensia medie totală pentru limită de vârstă (de exemplu, doar 45,3% în anul 2013). Așadar, tratamentul urmașilor în cadrul sistemului de pensii are o dimensiune de gen ce ar trebui investigată.

Unul dintre obiectivele Strategiei Europa 2020 este reducerea cu cel puțin 20 de milioane a numărului persoanelor care suferă sau riscă să sufere de pe urma sărăciei și a excluziunii sociale. Vârstnicii reprezintă unul dintre grupurile vulnerabile, iar categoria femeilor este în mod vizibil mai afectată de flagelul sărăciei comparativ cu cea a bărbaților. În această situație, politicile care promovează atenuarea decalajelor de gen în domeniul pensiilor pot contribui în mod cert la atingerea țintei stabilite prin Strategia Europa 2020.

În acest context, în lucrarea de față ne propunem investigarea dimensiunii egalității de gen în sistemul românesc de pensii.

Un sistem de pensii echitabil atât pentru femei, cât și pentru bărbați este acela care vine în întâmpinarea nevoilor ambelor sexe și oferă fiecărui individ posibilitatea de a-și constitui un venit adecvat la bătrânețe [Mattil, 2006]. Deoarece femeile încă își asumă majoritatea responsabilităților familiale (creșterea copiilor, îngrijirea vârstnicilor sau a altor persoane dependente, muncile casnice etc.), acestea riscă să

acumuleze drepturi de pensii insuficiente în toate schemele de pensii întrucât respectivele scheme se bazează aproape exclusiv pe munca remunerată. În plus, trebuie spus că un sistem de pensii echitabil nu este acela care aplică reguli uniforme pentru bărbați și femei, ci acela în care se acordă atenție detaliilor ce ar putea avea un impact diferit pentru cele două sexe. Cum poziția bărbaților și femeilor pe piața muncii tinde să difere, regulile uniforme în domeniul pensiilor conduc în mod obișnuit la distribuții ale veniturilor din pensii foarte diferite pentru bărbați și femei.

Un sistem de protecție socială corespunzător necesită însă, pe lângă furnizarea unui venit adecvat la bătrânețe, și un sistem de asigurări de sănătate potrivit, care să acopere și necesitățile de îngrijire pe termen lung ale vârstnicilor. Schimbările de natură socială, economică și demografică din ultimii ani au generat la nivel european proliferarea cercetărilor în domeniul pensiilor și îngrijirii sănătății persoanelor vârstnice. La nivel național efectele fenomenului de îmbătrânire a populației au condus la schimbări de ordin legislativ nu numai în domeniul pensiilor, ci și în sistemul sanitar. În condițiile restrângerii resurselor disponibile ca urmare a crizei economico-financiare, precum și datorită recunoașterii pe scară largă a drepturilor utilizatorilor de servicii medicale, aspectele legate de echitate, eficiență și calitate în serviciile medicale sunt subiecte cărora trebuie să li se acorde o atenție sporită.

1. LEGISLAȚIA ÎN DOMENIUL EGALITĂȚII DE GEN PE PLAN NAȚIONAL ȘI EUROPEAN

Egalitatea dintre femei și bărbați este unul din principiile fundamentale ale Uniunii Europene, istoria sa începând din 1957, când Tratatul Comunității Economice Europene de la Roma încorporează principiul plății egale pentru muncă de valoare egală.

Cadrul legislativ și instituțional a evoluat continuu, afirmând permanent dreptul bărbaților și femeilor la tratament egal și nediscriminatoriu. Astăzi, legislația egalității de gen acoperă o multitudine de domenii precum cel al muncii, salarizării, securității sociale, educației, accesului la bunuri și servicii etc. Toate statele membre ale Uniunii Europene au obligația să respecte legislația privind egalitatea de gen și să o transpună în legislația națională urmărind o abordare integratoare.

În ceea ce privește egalitatea de gen, deși s-au făcut o serie de progrese importante (mai ales în ceea ce privește implicarea femeilor în activitatea economică), există încă zone în care decalajele de gen persistă precum remunerarea, participarea activă la luarea deciziilor, reprezentarea în structurile ierarhice superioare ale companiilor, accesul în structurile de reprezentare

publică, ocuparea forței de muncă etc. Așadar, trebuie realizate eforturi în continuare, trebuie dezvoltate și pe viitor politici coerente și eficiente care să combată inegalitățile de gen în toate sferele vieții sociale, economice, politice și culturale.

1.1. Legislația pe plan european

Preocuparea Consiliului Europei „de a realiza o uniune mai strânsă între membrii săi, cu scopul de a proteja și promova idealurile și principiile care sunt patrimoniul lor comun și de a favoriza progresul lor economic și social, în special prin apărarea și dezvoltarea drepturilor omului și libertăților fundamentale“, s-a materializat de-a lungul timpului în numeroase instrumente juridice europene, esențiale pentru promovarea principiului egalității între femei și bărbați, printre care: Convenția pentru apărarea drepturilor omului și a libertăților fundamentale (1950); Carta Socială Europeană (1961) și Carta Socială Europeană Revizuită (1996); Carta Drepturilor Fundamentale ale Uniunii Europene (2000); Carta Femeilor (2010).

Principiul egalității de tratament între femei și bărbați se regăsește în Tratatul Uniunii Europene (Tratatul de la Maastricht, în vigoare din 1993), în legislația secundară - directivele comunitare cu privire la egalitatea între femei și bărbați - la care se adaugă jurisprudența Curții de Justiție de la Luxemburg.

Odată cu intrarea în vigoare a Tratatului de la Amsterdam (1999), Uniunea Europeană s-a angajat decisiv să promoveze egalitatea între femei și bărbați și

să o integreze la toate nivelurile și în toate activitățile comunitare (gender mainstreaming process).

Actele juridice importante care reglementează domeniul egalității de șanse între femei și bărbați la nivel comunitar sunt:

- Directiva 76/207/CEE din 9 februarie 1976, privind aplicarea principiului egalității de tratament între femei și bărbați în ceea ce privește accesul la încadrarea în muncă, la formarea profesională și promovare, precum și condițiile de muncă;

- Directiva 79/7/CEE a Consiliului din 19 decembrie 1978 privind aplicarea treptată a principiului egalității de tratament între bărbați și femei în domeniul securității sociale;

- Directiva 86/613/CEE din 11 decembrie 1986 referitoare la principiul egalității de tratament între femei și bărbați care desfășoară activități independente, inclusiv în agricultură și protecția femeilor care desfășoară activități independente în perioada de sarcină și maternitate. Aceasta a fost abrogată prin Directiva 2010/41/UE a Parlamentului European și a Consiliului din 7 iulie 2010 privind aplicarea principiului egalității de tratament între bărbații și femeile care desfășoară o activitate independentă;

- Directiva 92/85/CEE din 19 octombrie 1992 privind introducerea de măsuri pentru promovarea îmbunătățirii securității și a sănătății la locul de muncă în cazul lucrătoarelor gravide, a celor care au născut recent sau care alăptează;

- Directiva 2000/78/CE privind egalitatea în domeniul ocupării precum și în alte aspecte ale vieții cotidiene. În cadrul acestei directive au fost definiți