

PAWEU

Policies for an Aged Workforces in EU

RAPORT FINAL



Co-funded by European Union
DG Employment, Social Affairs and
Inclusion



MINISTERUL MUNCII,
FAMILIEI, PROTECȚIEI SOCIALE
ȘI PERSOANELOR VĂRSTNICE



Cuprins

	Introducere	3
1.	Notă ce rezumă rezultatul WP1	5
2.	Ipoteze care trebuie testate, date și metodologii	10
3.	Ratele de angajare a persoanelor în vârstă în funcție de nivelul educațional din țările UE	13
4.	Caracteristicile indivizilor activi în vârstă de 60-65 ani în țările UE	34
5.	Caracteristicile persoanelor pensionate care combină pensiile cu veniturile din țările UE	37
6.	Concluzii	48

În dezbaterile referitoare la politica economică, creșterea vârstei de pensionare, independent de condițiile și caracteristicile lucrătorilor, este adesea considerată o măsură care poate favoriza atât eficiența economică - creșterea numărului de persoane active, reducerea cheltuielilor publice în domeniul pensiilor - cât și echității, îmbunătățirea perspectivelor de pensie datorate unei vieți mai îndelungate și reducând riscurile de excludere socială și de lipsuri materiale.

Cu toate acestea, această linie de raționament tinde să neglijeze considerarea faptului că persoanele ar putea fi în mare parte eterogene în ceea ce privește posibilitatea de a continua să lucreze la vârste mai înaintate. Într-adevăr, oportunitățile de angajare ale indivizilor depind de corelarea dintre oferta de forță de muncă și cererea de forță de muncă. Pe de o parte, oferta forței de muncă este afectată de regulile pensiilor (adică atunci când indivizii sunt eligibili să primească o pensie pentru limită de vârstă sau pentru pensionare anticipată) și un set de caracteristici individuale (de exemplu, competențe, sarcini ocupaționale, sănătate) care afectează stimulentele individuale de a continua munca chiar și atunci când au fost îndeplinite cerințele de eligibilitate pentru pensionare. Pe de altă parte, cererea de forță de muncă pentru lucrătorii în vârstă, cu excepția caracteristicilor firmelor (de exemplu, sectorul, mărimea, costul forței de muncă) poate varia în funcție de anumite caracteristici individuale: de exemplu, se poate presupune că firmele au o tendință mai mare de a menține lucrători mai productivi cu înaltă calificare (adesea în poziții de vârf) atunci când sunt mai în vârstă, în timp ce acestea pot stimula pensionarea lucrătorilor mai puțin productivi (de exemplu, lucrători mai puțin calificați sau mai puțin sănătoși). În mod similar, aceste categorii de persoane ar putea fi expuse unor riscuri mai ridicate de șomaj la vârste mai înaintate și ar putea avea dificultăți mai mari în a fi reangajate odată ce au fost concediate.

Concentrarea pe un „lucrător mediu” ideal în analiza oportunităților de angajare ale lucrătorilor în vârstă ar putea astfel să nu fie suficientă pentru a analiza profund constrângerile și oportunitățile de pe piața forței de muncă pentru persoanele în vârstă. Prin urmare, regulile de pensionare „omogene” - adică cerințele de eligibilitate pentru pensiile care nu iau în considerare posibilitățile eterogene de a continua lucrul din cauza constrângerilor care provin atât din cererea și oferta forței de muncă - nu ar fi cea mai bună opțiune pentru a face față tuturor persoanelor mai în vârstă, riscurilor pieței, pentru atingerea unui echilibru efectiv între persoanele eterogene, fără să le afecteze în mod negativ nivelul de trai (de exemplu, fără a forța persoanele sănătoase să continue să lucreze sau să lase deoparte acele persoane cu abilități extrem de reduse care pot avea dificultăți la reangajare sau își amână pensionarea).

În plus, constrângerile și oportunitățile pentru lucrătorii în vârstă pot diferi în funcție de țări, în funcție de tipul de piață a muncii, de politicile de trai și de caracteristicile sistemului de producție. De exemplu, țările cu politici active pe piața muncii, bine dezvoltate pentru lucrătorii în vârstă și cu strategii eficiente de gestionare a vârstelor de către firme, ar putea considera rațional să înăsprească sistemele de pensionare anticipată, în timp ce țările cu o politică limitată de un sistem productiv orientat către sisteme tradiționale de producție, unde individul în putere este necesar pentru a fi productiv, ar putea găsi convenabil să stimuleze pensionarea anticipată. Prin urmare, în urma acestei linii de raționament, regulile de pensionare care nu iau în considerare complementaritatea cu celelalte caracteristici instituționale sau bazate pe piață, care afectează oportunitățile și constrângerile lucrătorilor în vârstă, nu s-ar putea dovedi optime.

Raportul este structurat după cum urmează. Secțiunea 1 conține sinteza raportului final al primei faze a proiectului PAWEU, care este dedicată unui studiu comprehensiv și comparativ la nivel european, și care se concentrează de asemenea și asupra situației specifice din Italia și România. După ce am discutat în Secțiunea 2 ipotezele care urmează să fie testate, datele și metodologia pentru realizarea analizelor empirice, vom arăta principalele constatări despre legătura dintre un set de caracteristici individuale și probabilitatea de a continua lucrul la vârste mai înaintate. Secțiunea 3 va prezenta dovezi descriptive privind ratele de angajare a persoanelor cu vârsta cuprinsă între 60 și 64 de ani în țările UE, făcând diferența între persoane în funcție de nivelul educațional, în timp ce secțiunile 4 și 5 vor prezenta rezultatele unui set de estimări econometrice privind asocierea dintre

caracteristicile individuale și probabilitatea de a fi activ la vârsta de 60-65 de ani (secțiunea 4) și probabilitatea de a combina venitul din pensie și venitul din muncă chiar și după pensionare pentru persoanele cu vârsta cuprinsă între 60 și 75 de ani. În cele din urmă, secțiunea 6, ultima, va discuta unele implicații politice ale constatărilor noastre.

1. Notă ce rezumă rezultatul WP1

Societățile europene se confruntă cu un o îmbătrânire în creștere a populației, din cauza scăderii fertilității și a mării speranței de viață, având consecințe atât economice, cât și sociale. Aceste schimbări demografice generează o presiune puternică asupra resurselor de protecție socială: creșterea cheltuielilor face ca protecția socială să fie divizată între menținerea adecvării provizioanelor și sustenabilitatea sistemelor sociale. Persoanele în vârstă devin o parte semnificativă a populației din toate țările UE. Cu toate acestea, situația variază de la presiunea demografică gravă din unele țări, în special DE, FI, IT, dar și HR, BG, FR, EL, LT, LV, NL, DK, SI, BE, MT, SE și EE și presiunea demografică mai mică din alte țări (IE, CY, LU, SK, PL, RO, CZ și ES). În timp ce provocarea demografică a îmbătrânirii populației este îngrijorătoare pentru toate țările UE, intensitatea acțiunilor politice luate și presiunea demografică au variat de la țară la țară. Acest raport a evaluat diversitatea situațiilor, provocărilor și practicilor pentru forța de muncă vârstnică din țările europene. Multe (în special DE - a se vedea studiul de caz din anexa 1 - și EE, dar și BG, PL, LT, AT, SK și LV) au înregistrat scăderea ratei șomajului, începând cu anul 2000, în timp ce această rată este în creștere în alte țări (în special, EL, ES și CY, dar și PT, IE, NL și HR). O serie de țări dispun de măsuri specifice pentru lucrătorii în vârstă și pentru șomerii, în timp ce altele, nu. În unele țări (a se vedea studiile de caz din UK, DE, CZ și SE, anexa 1), instrumentele de protecție socială joacă un rol important în politicile care promovează o viață profesională mai lungă, în timp ce în altele, mai puțin. În ciuda numeroaselor diferențe și divergențe dintre țările UE, observăm câteva tendințe generale. De exemplu, diferențele de gen pot fi observate în multe domenii, cum ar fi ratele de ocupare a forței de muncă și tipurile de locuri de muncă. Iar populația mai tânără este mai expusă modelelor negative decât lucrătorii în vârstă, în majoritatea aspectelor. Tendințele demografice sunt abordate cu diferite grade de ajustare la nivel național, o abordare promovată de UE și prin conceptul de „îmbătrânire activă”, în care persoanele în etate sunt încurajate să participe în afacerile sociale, economice, culturale, spirituale și civice în societate. Rata de ocupare a persoanelor active în vârstă (50 - 74 ani) a fost de 43,5 % în 2014 și scade odată cu vârsta, în special după 60 de ani. Între anii 2000 și 2014, această rată a crescut în aproape toate țările incluse, cu excepția României și, într-o mai mică măsură, în Grecia, Portugalia și Cipru, unde s-a observat o scădere a ei. În ceea ce privește rata șomajului, rata UE-28 a fost de 7,2% în 2014, cu diferențe mari între țări: de la 3,4 % la 19,9 %. Spre deosebire de tendințele ratelor generale de ocupare a forței de muncă, observăm două tendințe opuse ale ratei șomajului în rândul lucrătorilor în vârstă: rata șomajului a scăzut într-un grup de țări (DE, EE, BG, PL, LT, AT, SK și LV) și a crescut în altele (EL, ES, CY, PT, IE, NL și HR) între anii 2000 și 2014. Nu există diferențe semnificative între rata șomajului pentru persoanele în vârstă de 50-74 de ani și pentru cele în vârstă de 25-49 de ani. Același lucru este valabil și pentru incidența de gen a ratelor mai mari ale șomajului. Incidența șomajului pe termen lung este mai mare în rândul lucrătorilor în vârstă, iar ratele de tranziție a lucrătorilor în vârstă către noi locuri de muncă sunt mai mici decât în cazul lucrătorilor mai tineri. Ambele sunt explicate, în primul rând, de reticența din ce în ce mai mare a angajatorilor de a recruta muncitori în vârstă, iar în al doilea rând, de criteriile de eligibilitate mai flexibile pentru ajutorul de șomaj, care este adesea o punte către viitoarea pensie. În general, formarea permite lucrătorilor să-și mențină sau să-și îmbunătățească aptitudinile și perspectivele de carieră, ajutând la întârzierea ieșirilor timpurii din forța de muncă. Cu toate acestea, lucrătorii mai în vârstă sunt mai puțin implicați în formare, ceea ce duce la grade mai înalte de discrepanță în ceea ce privește competențele. În ultimele decenii, politicile de ocupare a forței de muncă au fost ajustate în mod substanțial, numeroase reforme fiind destinate lucrătorilor în vârstă. Unele țări au implementat inițiative cuprinzătoare privind îmbătrânirea activă, incluzând diverse aspecte, cum ar fi ocuparea forței de muncă,

educația și competențele, dar și stilurile sănătoase de viață și participarea socială. Cu toate acestea, multe țări nu au strategii integrate privind îmbătrânirea activă, iar reformele politice au fost adesea puse în aplicare prin măsuri mai generale, care vizează întreaga populație în vârstă, activă. În ceea ce privește pensionarea, oamenii tind să se pensioneze mai devreme de vârsta legală, în aproape toate țările UE. În unele țări există diferențe de gen, bărbații se pensionează mai târziu sau, în alte cazuri, mai devreme. În plus, vârsta reală de pensionare variază considerabil, în special, deoarece pensionarea este, adesea, o decizie voluntară în țări precum Portugalia și Estonia, unde cel puțin 55% ar fi dorit să lucreze mai mult, în timp ce această cifră este doar în jur de 10 % în alte țări (EL, LT, SI, PL). Majoritatea țărilor UE au mărit vârsta legală de pensionare sau se află în plin proces de mărire a acestei vârste. În cazul țărilor care încă au o vârstă de pensionare diferită pentru bărbați și femei, unele sunt în proces de egalizare a acestora (de exemplu, BG, UK, AT). Au fost dezvoltate diverse mecanisme pentru a-i încuraja lucrătorii în vârstă să-și amâne pensionarea. În primul rând, multe țări au decis să elimine sau să înlăture serios accesul la pensionarea anticipată (de exemplu, DK, GR, HU, IT, PL, BE, SL, AT); alte țări (de exemplu, FI, EE, CY) acordă un avantaj lucrătorilor care se pensionează mai târziu; iar altele (de exemplu, MT) au mărit perioadele de contribuție pentru pensii. În ceea ce privește sărăcia, rata medie în UE28 a lucrătorilor săraci, în vârstă de 55-64 ani, a fost de 8,3 % în 2014. Aceasta tinde să fie mai mică decât cea pentru lucrătorii mai tineri. Sărăcia la locul de muncă a lucrătorilor în vârstă a stagnat în UE, începând cu anul 2004 (la aproximativ 8 %). Cu toate acestea, rata sărăciei populației în vârstă în majoritatea țărilor UE a crescut cu 2,3 %, din 2004, deși a scăzut în Regatul Unit, Grecia și România. Raportul constată că țările și-au reformat intens sistemul de protecție socială, pentru a face față procesului demografic și vieților profesionale mai lungi. Aproape toate țările UE au scheme de venit minim la nivel național. Acestea sunt destinate, în principal, persoanelor șomere și se aplică celor cu venituri mici, mai degrabă, decât anumitor subgrupe. Cu toate acestea, o minoritate de țări consideră că lucrătorii în vârstă nu ar trebui să fie tratați precum ceilalți lucrători în ceea ce privește măsurile de căutare a locurilor de muncă și măsurile de activare; de exemplu, în Portugalia, persoanele în vârstă de 65 de ani sau mai mult sunt scutite de participarea la contractul de integrare. Unele țări oferă, de asemenea, asistență socială specială persoanelor care depășesc vârsta de pensionare (de exemplu, o pensie socială pentru limită de vârstă în BG, CY, PT, LT sau o alocație suplimentară pentru persoanele în vârstă din BE, FR, IT). În aceste domenii de politici, țările pot fi împărțite în grupuri diferite: Țările nordice (SE, DK, FI); țările continentale (BE, NL, LU, FR, DE, AT); țările anglo-saxone (UK și IE); țările mediteraneene (SP, IT, PT, GR, CY, MT); țările din Europa Centrală și de Est (CZ, SK, HU, SI, PL); țările baltice (EE, LV, LT) și țările balcanice (BG, RO, HR). Situația lucrătorilor în vârstă este, în general, cea mai bună în grupurile nordice, anglo-saxone și baltice, în timp ce pare să fie cea mai rea în grupurile mediteraneene și balcanice. Între aceste mulțimi de grupuri, situația persoanelor în vârstă pare să fie mai amestecată în grupul de țări din Europa Centrală. Cele patru studii de caz mai detaliate ale Suediei, Regatului Unit, Germaniei și Republicii Cehe indică faptul că țările au abordat în mod diferit ocuparea forței de muncă a lucrătorilor în vârstă și cu niveluri diferite de succes. Acestea variază de la practicile mai pline de succes ale Suediei și Germaniei până la condițiile în curs de îmbunătățire din Republica Cehă și la abordarea mai problematică a lucrătorilor în vârstă din Regatul Unit. Un ultim aspect este acela că inițiativele menite să întârzie pensionarea și să încurajeze participarea lucrătorilor în vârstă la piața muncii trebuie să fie susținute de angajatori, pentru ca acestea să aibă vreun efect substanțial. Bunele practici în ceea ce privește gestionarea vârstei reprezintă o condiție prealabilă importantă pentru orice îmbunătățire substanțială, iar bunele practici ale întreprinderilor pot avea impact asupra unor domenii precum asistența medicală, flexibilitatea, formarea și redistribuirea.

ITALIA

În Italia, criza financiară care a început în 2008 a cuprins rapid economia reală, cu o creștere mare a șomajului și o sărăcie generalizată a populației active în termeni reali, cauzată, în principal, de reducerea progresivă a cererii de forță de muncă.

În 2007, 1,8 milioane de persoane trăiau în sărăcie absolută. În 2015, această cifră a crescut de mai mult de trei ori, ajungând la 4.598 de milioane de oameni. Cu alte cuvinte, 7,6% din populație se afla sub pragul sărăciei. În trecut, sărăcia a afectat numai anumite părți ale societății italiene, în timp ce, în prezent, afectează întreaga comunitate națională, cruțând doar persoanele în vârstă, adică familiile al căror cap este mai în vârstă de 65 de ani.

În ciuda acestui fapt, doar 0,1% din PIB este investit în combaterea sărăciei, în Italia, comparativ cu media UE de 0,4 %: un decalaj uriaș în fața unei situații de urgență pe care nu o poate rezolva nici o recuperare mult mai puternică, dacă nu se iau măsuri specifice împotriva excluderii. Un venit de bază pentru incluziune, care există în toate țările europene, altele decât Italia și Grecia, ar putea să atenueze, probabil, fenomenul sărăciei.

În urma izbucnirii crizei financiare, în 2008, guvernul italian a introdus norme de urgență pentru a asigura o acoperire economică pentru cei care, altfel, ar fi excluși din sistemul de protecție socială (adică măsurile de siguranță socială cunoscute sub numele de „ammortizzatori sociali”). Aceste măsuri nu au rezolvat deficiențele structurale ale pieței forței de muncă din Italia, cum ar fi fragmentarea regională a sistemului de protecție socială, nivelul ridicat de impozitare a muncii, incidența ridicată a activității independente, munca nedeclarată pe scară largă, segmentarea în funcție de sex, vârstă și teritoriu, marginalizarea grupurilor specifice ale populației active și decalajul persistent dintre „băștinași” și „străini”.

Stimulentele pentru ocuparea forței de muncă introduse recent de Legea privind locurile de muncă (Legea 183/2014), combinate cu scutirea de la contribuțiile privind angajarea tinerilor lucrători, se pare că nu au produs rezultate stabile. Creșterea temporară a ocupării forței de muncă generate de un an de scutire de impozite și de scutire de la plata contribuțiilor scade odată cu reducerea progresivă a economiilor permise de măsurile guvernamentale. În plus, înghețarea impusă la ieșirea lucrătorilor de pe piața forței de muncă a stimulat, cu siguranță, rata generală de ocupare a forței de muncă, dar nu a creat multe locuri de muncă noi. Creșterea numărului de persoane angajate cu vârsta de peste 50 de ani nu este rezultatul unei piețe dinamice a forței de muncă, ci doar consecința unor cerințe mai stricte privind pensiile.

Eficacitatea modelului bunăstării la locul de muncă depinde de calitatea furnizării serviciilor de ocupare a forței de muncă și a serviciilor sociale, care variază foarte mult în cadrul regiunilor italiene. Politicile active de muncă, adică acțiunile de promovare a revenirii persoanelor fără locuri de muncă pe piața muncii, sunt esențiale pentru o potrivire eficientă dintre cererea și oferta de forță de muncă. Cele mai recente date emise de Istat evidențiază cât de mult rămâne Italia în urmă în această privință: 83 % dintre solicitanții de locuri de muncă se adresează mai degrabă rudelor, prietenilor și cunoștințelor decât canalelor oficiale, iar mai puțin de 4 % dintre cei angajați recent au contactat un serviciu public de ocupare a forței de muncă.

Pentru a face față acestei situații, Legea privind ocuparea forței de muncă a încercat să centralizeze toate competențele în noua „Agenzia nazionale per le politiche attive del lavoro” (ANPAL, Agenția Națională pentru Politica Muncii Active). Condiția prealabilă pentru succesul unor astfel de eforturi a fost ca sarcina de a-i ajuta pe oameni în căutarea unui loc de muncă să fie pusă în întregime în mâinile guvernului central, așa cum se prevede în noul text al Legii constituționale, respins de poporul italian în referendum la 4 decembrie 2016. Autoritatea de definire a instrumentelor pentru a ajuta un cetățean șomer să găsească un nou loc de muncă va continua să fie împărțită între guvernele centrale și cele regionale, așa cum se prevede în amendamentul din 2001 al titlului V din legea constituțională italiană, aprobat în numele așa-numitului federalism. După cum știm, acest model s-a dovedit a funcționa prost și a provocat dezechilibre enorme între teritorii. Având în vedere rezultatele referendumului, ANPAL nu va putea gestiona, în mod direct, serviciile de ocupare a forței de muncă, așa cum era de așteptat. Pericolul este că șomerii vor utiliza noul „assegno di ricollocazione”, care a fost introdus în decembrie 2016, ca un proiect-pilot, pentru a-i încuraja pe oameni să se întoarcă la locul de muncă pentru a cumpăra servicii de ocupare a forței de muncă de la agenții private. În acest caz, dezbaterea privind problema serviciilor de ocupare a forței de muncă ar trebui redeschisă, iar actorii locali, în primul rând, municipalitățile, ar trebui să aibă în dotare instrumente mai bune și mai adecvate pentru a lucra asupra incluziunii sociale.

În ultimii ani, politicile care îi vizează pe lucrătorii în vârstă s-au concentrat, în esență, asupra pensionării. Punerea în aplicare a reformei din 2011 nu a fost susținută de un sistem integrat de măsuri de îmbătrânire activă, precum învățarea pe toată durata vieții, reinstruirea ad-hoc și programele de recalificare; un set coerent de stimulente / măsuri de descurajare privind reținerea și concedierea lucrătorilor și măsuri de combatere a șomajului și de promovare a angajării lucrătorilor în vârstă; reorganizarea muncii pentru a o adapta la o forță de muncă mai în vârstă (de exemplu, în ceea ce privește atribuirea locurilor de muncă și planificarea schimburilor).

În plus, învățarea la locul de muncă pe toată durata vieții nu a fost încurajată și același lucru este valabil și în cazul oportunităților de educație continuă a comunității. Scopul unei populații în vârstă active și productive necesită

menținerea și actualizarea competențelor lucrătorilor, în special, în ceea ce privește noile tehnologii. Educația și dezvoltarea unei forțe de muncă mai în vârstă sunt la fel de relevante pentru supraviețuirea întreprinderilor pe piețele concurențiale, deoarece acestea sunt menite să-i mențină în câmpul muncii pe lucrătorii în vârstă.

Reforma sistemului de pensii din 2011, adoptată în mijlocul unei crize financiare grave, ar fi trebuit să-i facă pe oameni mai liberi să aleagă când să se pensioneze. Acest lucru ar contribui la atenuarea sarcinii „generației sandwich” (persoane cu vârstele cuprinse între 50 și 65 de ani), adică generația care riscă să fie zdrobită între părinții în vârstă (și, adesea, care au nevoie de îngrijire) și copiii care nu-și găsesc un loc de muncă sau care îl pierd și devin dependenți.

Pentru a echilibra efectele negative generate de înghețarea drepturilor la pensie, au fost introduse dispoziții speciale concepute să sprijine și să promoveze pensionarea anticipată, în special în cazurile reducerilor de personal ale companiilor. Potrivit INPS, cele șapte măsuri de salvagardare deja puse în aplicare au consumat până la o șesime din economiile realizate prin reforma din 2011. În ciuda acestor dovezi, guvernul a planificat o a treia măsură de salvagardare, care va fi adoptată odată cu Legea bugetului din 2017.

Trebuie să se considere că, atunci când li se oferă posibilitatea de a se pensiona mai devreme, nu toate persoanele reacționează în același mod. Acesta este motivul pentru care nu toți lucrătorii eligibili decid să solicite o pensie cât mai curând posibil, dacă a lucra o perioadă mai lungă înseamnă a beneficia de o pensie mai mare. În cazul „Opzione Donna”, de exemplu, rata de absorbție a fost sub 20 %, în ciuda măririi bruste a vârstei de pensionare, introdusă de reforma din 2011.

Cu siguranță, o mai mare flexibilitate ar putea încuraja accesul pe piața forței de muncă a persoanelor mai tinere. În schimb, estimările INPS sugerează că reforma din 2011 a redus, probabil, substanțial șansele de angajare pentru tineri. Întreprinderile cu probleme de lichiditate a trebuit să rețină, brusc, lucrători care erau la limita de pensionare și care, prin urmare, au fost, adesea, deja demotivați. Repercusiunile acestor pensionări amânate asupra ocupării forței de muncă de către tineri sunt și mai evidente în sectorul public, în care a existat ani de zile o înghețare a noilor angajări.

Noile norme de flexibilitate introduse de Legea bugetului din 2017, aprobată în decembrie 2016, vor permite pensionarea a mii de lucrători. Guvernul speră că în acest fel vor fi create noi locuri de muncă, iar piața va fi revitalizată, permițând un aflux de tineri lucrători cu vârste sub 30 de ani. Din păcate, aceste măsuri nu au în mod necesar un caracter structural, unele dintre ele constituind dispoziții de urgență și dispoziții temporare. Potrivit estimărilor Ufficio Parlamentare di Bilancio, aceste măsuri vor costa 4,1 miliarde de euro în următorii trei ani. Cheltuielile totale ar putea fi amplificate de APE voluntare, ale căror costuri ar fi suportate de solicitanți și de cele 648 de milioane de euro necesare în perioada 2017-2021 pentru a finanța pensionarea (cu până la 7 ani în avans) a altor 25.000 de bancheri.

Cu toate acestea, strategiile politice și legislative actuale va trebui să fie modificate, pentru a găsi alternative pentru stimularea și reglementarea ieșirii lucrătorilor în vârstă de pe piața forței de muncă. Sunt necesare instrumente legislative și de politică a muncii pentru a promova permanența la locul de muncă a persoanelor în vârstă. În plus, este necesar să se creeze locuri de muncă de mai bună calitate, adică locuri de muncă în stare să genereze un flux constant de venituri și contribuții. Din păcate, datele privind utilizarea în creștere a contractelor cu normă redusă și a cupoanelor nu sugerează nici o tendință promițătoare. Mai degrabă, se așteaptă o creștere suplimentară a locurilor de muncă instabile (precare) și a plăților discontinue a contribuțiilor pentru tinerii lucrători.

Într-o situație de redistribuire, cum este cea italiană, tranziția de la numeroși lucrători vârstnici, născuți în perioada de explozie a nașterilor, caracterizată, în general, de un record substanțial al contribuțiilor și de drepturi la pensie mari, la mai puțini lucrători tineri, cu venit și capacitate de contribuție reduse va genera și mai multe efecte dezastruoase asupra sistemului de securitate socială. În viitor, toate guvernele va trebui să se conformeze sarcinii dificile de a echilibra restricționarea cheltuielilor publice cu furnizarea de servicii adecvate unui număr tot mai mare de cetățeni în vârstă. În consecință, abordarea problemei durabilității sistemului va deveni inevitabilă, având în vedere scenariul demografic și ocupațional al Italiei, precum și abordarea adecvării globale a sistemului de sănătate publică și de pensii în ceea ce privește valorile pensiilor și cheltuielile din domeniul sănătății, legate de vârstă.

ROMÂNIA

Cadrul legislativ ce reglementează domeniul ocupării forței de muncă în România oferă stimulente pentru intrarea și rămânerea lucrătorilor în piața muncii. Dar aceste stimulente nu sunt suficiente, deoarece ele trebuie să fie corelate cu măsuri fiscale menite să atragă investitori în zone cu dezvoltare economică foarte slabă și cu rate ridicate ale șomajului. Investitorii și angajatorii sunt, de obicei, interesați de dezvoltarea afacerilor în astfel de zone din cauza forței de muncă ieftine, pe care sunt dispuși să o instruiască în funcție de nevoile lor. Implicarea autorităților locale pentru furnizarea de facilități de producție și de infrastructură este de asemenea esențială pentru a reactiva, din punct de vedere economic, fostele zone monoindustriale, care în prezent duc lipsă de locuri de muncă, favorizând sărăcia și șomajul. În plus, aceste zone trebuie să asigure un acces rapid la o infrastructură de transport fiabilă, cum ar fi căile ferate și autostrăzile, pentru a permite distribuirea rapidă a mărfurilor produse local, pe piața internă și pentru export. Pe de altă parte, dispozițiile ce reglementează sistemul de protecție socială nu sunt încă menite să stimuleze puternic accesul persoanelor pe piața forței de muncă, ci mai degrabă ca un factor de descurajare a acestora. Ar fi necesare reglementări mai stricte în ceea ce privește acordarea de venituri minime și alte tipuri de ajutoare sociale celor săraci și șomerilor, pentru a face să fie mai dificil pentru ei să refuze oferte de muncă și să rămână în domeniul protecției sociale și al șomajului pe termen lung. Noua lege privind venitul minim de inserție (VMI) prevede stimulente noi, mai puternice, pentru beneficiarii protecției sociale, pentru a-i stimula să fie activi pe piața forței de muncă. Aceasta trebuie să se conecteze și cu o abordare mai proactivă a Serviciilor Publice de Ocupare a Forței de Muncă (SPOFM) la nivel local, pentru a-i ajuta să-și aducă clienții în activitățile de ocupare a forței de muncă și de muncă. Dacă aruncăm o privire asupra schemelor de pensii și de pensionare, putem concluziona cu ușurință că majoritatea persoanelor din România preferă să se pensioneze atunci când ajung la vârsta legală de pensionare și, în unele cazuri, chiar mai devreme, prin sisteme de pensii parțial anticipate sau anticipate, din cauza șomajului după vârsta de 50 de ani, în special, în zonele dezavantajate din punct de vedere economic. Motivele pentru care oamenii doresc mai degrabă să se pensioneze decât să-și extindă viața profesională sunt reprezentate, în principal, de o stare de sănătate precară, corelată cu puține măsuri sau nicio măsură luată de angajatori pentru adaptarea locului de muncă la nevoile lor, veniturile scăzute obținute chiar și în timpul vieții active, precum și nevoia de a oferi asistență la domiciliu rudelor bolnave sau soților sau de a oferi îngrijire nepoților sau nepoatei lor, fapt care îi face să se simtă activi, apreciați și folositori pentru familiile lor. Furnizarea serviciilor de îngrijire la domiciliu a nepoților sau vârstnicilor de către pensionari este, într-o oarecare măsură, determinată și de dotările de îngrijire insuficiente și / sau de costurile mari ale serviciilor oferite de furnizorii autorizați de pe piață. O excepție pentru aceste situații este reprezentată de persoanele în vârstă cu înaltă calificare sau care desfășoară activități independente, care continuă să fie active după vârsta de pensionare, având în vedere expertiza lor valoroasă. Această expertiză este încă foarte necesară în companiile, instituțiile sau domeniile în care activează, oferindu-le, de asemenea, câștiguri mari. Astfel de profesioniști pot fi specialiști în companii private sau directori executivi, profesori în învățământ, medici cu înaltă calificare, avocați sau ingineri.

2. Ipoteze care trebuie testate, date și metodologii

Alegerile de a se pensiona ale lucrătorilor reprezintă decizii complexe care depind de o serie de constrângeri, caracteristici personale, informații și motivații. Principala constrângere, desigur, este reprezentată de cerințele de eligibilitate pentru pensionarea timpurie sau pentru pensionarea la limita de vârstă. Odată ce aceste cerințe au fost atinse, alegerile voluntare ale persoanelor cu privire la continuarea angajării sunt legate, pe de o parte, de stimulentele financiare implicate în regula de calcul pentru pensie (de exemplu, unele norme privind beneficiile determinate ar putea constitui un impozit implicit privind urmărirea vieții profesionale), pe de altă parte, la o serie de caracteristici individuale - reprezentative pentru aspectele „nemonetare” legate de locul de muncă (satisfacție, prestigiu) - care pot afecta preferințele legate de pensionare. În plus, capacitatea de a continua lucru, presupune o potrivire între voința individului și cererea firmelor.

O analiză cauzală a tuturor caracteristicilor care ar putea afecta cererea și oferta pentru lucrătorii în vârstă este totuși extrem de complexă pentru a fi efectuată, deoarece ar necesita date longitudinale – urmărirea persoanelor în decurs de mai mulți ani – perioadă în care caracteristicile angajatorilor și angajaților sunt colectate și, în mod crucial, înregistrarea momentului în care persoana devine eligibilă pentru pensie. Numai aceste date ar permite cercetătorilor să investigheze cine și pentru cât timp decide să amâne pensionarea.

Din păcate, datele longitudinale detaliate din momentul în care un individ devine eligibil pentru pensionare sunt extrem de rare pentru anumite țări. Cu toate acestea, microdatele disponibile pentru țările UE, și anume ancheta asupra forței de muncă (LFS) și statisticile Uniunii Europene privind venitul și condițiile de trai (EU-SILC), pot fi utilizate pentru a deduce dovezi multivariate despre caracteristicile persoanelor care continuă să lucreze la vârste mai înaintate și de a compara, pentru țări și ore suplimentare, legătura dintre fiecare dintre aceste caracteristici și probabilitatea individuală de a fi activ la vârsta de peste 60 de ani.

În mod specific, așa cum am menționat în introducere, ne concentrăm asupra a două evenimente:

- A) probabilitatea de a fi activ la vârsta de 60-65 de ani;
- B) probabilitatea ca indivizii în vârstă pensionați (în vârstă de 60-75 ani) să combine pensiile cu veniturile din muncă.

Concentrarea asupra acestor evenimente este utilă pentru scopurile noastre, deoarece ne permite să verificăm dacă alegerile individuale referitoare la activitate la vârste mai înaintate depind numai de regulile pensiilor (care sunt în principiu aceleași pentru persoanele din aceeași clasă de vârstă din aceeași țară) sau sunt de asemenea legate de un set de caracteristici individuale care influențează în mod comun oferta forței de muncă și cererea de forță de muncă.

Mai detaliat, în analizele empirice se testează următoarele două ipoteze:

- A) În cazul în care activitatea muncitorilor în vârstă este afectată doar de condițiile de eligibilitate pentru pensionare (anticipată) fără caracteristicile care afectează cererea forței de muncă și oferta de muncă, ar trebui să ne așteptăm să nu găsim diferențe în ceea ce privește angajarea persoanelor în vârstă sau ratele de activitate prin caracteristicile acestora (de exemplu educație, ocupație). Dimpotrivă, dacă apar rate diferite de activitate, putem argumenta că posibilitatea /tendința de a continua munca este

diferențiată în funcție de subgrupurile de populație.

- B) Dacă caracteristicile individuale nu afectează înclinația individuală de a continua activitatea și cererea firmelor, trebuie să ne așteptăm ca persoanele care continuă să lucreze după pensionare să nu fie diferențiate în funcție de aceste caracteristici sau, cel mult, persoanele care continuă să lucreze după pensionare să fie cele care primesc pensii scăzute (de exemplu, lucrători cu un nivel scăzut de calificare sau muncitorii) și, prin urmare, trebuie să-și mărească veniturile. În schimb, dacă posibilitatea de a continua lucrul după pensionare nu este doar o alegere liberă disponibilă pentru toți indivizii, ci este diferențiată între muncitori și avantajează mai ales pe cei care au avut locuri de muncă bune (de exemplu, cei calificați sau care au lucrat anterior ca manager) putem afirma că posibilitatea / tendința de a continua să lucreze după pensionare este o opțiune care în mare parte avantajează indivizii bine pregătiți. Prin urmare, un semnal suplimentar care să extindă vârsta de pensionare omogenă nu ar afecta șansele și nivelul de trai al tuturor indivizilor în același mod.

Așa cum am menționat, analizăm aceste aspecte care exploatează dovezile furnizate de datele statistice ale LFS (Ancheta asupra Forței de Muncă) și EU-SILC (Statistica UE privind veniturile și condițiile de trai).

Mai mult, analizăm tendința de a continua lucrul la vârste mai înaintate, înainte de pensionare, urmând două strategii.

În primul rând, vom exploata dovezile disponibile pe site-ul Eurostat pentru a compara ratele de ocupare a forței de muncă la vârsta de 60-64 ani în 2008 și 2016 în țările UE, făcând diferența între indivizi după nivelul educațional, pentru a furniza o primă dovadă descriptivă despre posibila eterogenitate a comportamentelor lucrătorilor în vârstă în funcție de condițiile socio-economice (Secțiunea 3).

În al doilea rând, utilizând microdatele înregistrate în 2008 și 2014 ale sondajului EU-SILC, analizăm profund caracteristicile celor care sunt încă activi la vârsta de 60-65 ani (adică sunt angajați sau caută în mod activ un loc de muncă) comparativ cu cei pensionați (persoanele inactive, de exemplu, gospodinele sau persoanele cu dizabilități nu sunt luate în considerare în analiză) care rulează un set de regresii multivariate pentru a estima asocierea dintre caracteristicile individuale și probabilitatea de a fi activ la vârste mai înaintate în 2008 și 2014 toate țările UE Unde sunt disponibile date corecte (Secțiunea 4).

În cele din urmă, investigăm caracteristicile celor care continuă să lucreze după pensionare, folosindu-se microdate înregistrate în 2008 și 2014 de către studiul EU-SILC (Statistica UE privind veniturile și condițiile de trai), și executând un set de regresii multivariate pentru a estima asocierea dintre caracteristicile individuale și probabilitatea de a combina pensiile și veniturile din muncă după pensionare (cei care primesc pensii de urmaș nu sunt considerați pensionari), cu vârste între 60 și 75 de ani în 2008 și 2014 toate țările UE în care sunt disponibile date adecvate (Secțiunea 5).

Regresiile efectuate atât în Secțiunea 4 cât și în Secțiunea 5 se bazează pe două modele: un „model scurt” în care un set parsimonios de variabile de control este inclus în covariabile și un „model complet” în care un set mai mare de covariabile este inclus în covariante. Extinderea numărului de covariabile ne permite să controlăm mai bine caracteristicile individuale care ar putea influența evenimentele estimate, însă constă în creșterea numărului de observații individuale lipsă sau per țară (de exemplu, în unele țări experiența individuală totală de la intrarea în activitate nu este înregistrată în EU-SILC).

Mai detaliat, în Secțiunea 4, exploatănd informațiile despre statutul economic definit în EU-SILC (Statistica UE privind veniturile și condițiile de trai), investigăm probabilitatea de a fi activ (de exemplu, angajați cu normă întreagă sau șomeri) față de a fi pensionar (după cum s-a menționat, cei care sunt inactivi, dar nu sunt pensionari nu sunt incluși în eșantion), care controlează vârsta, înaintarea în vârstă, tipare referitoare la sex, starea civilă (singur, căsătorit sau divorțat, separat, văduv), sănătate (bună sau foarte bună, rea sau foarte rea) și educație (cel mult în învățământul secundar inferior, secundar superior, terțiar) sunt incluse între covariabile, în timp ce experiența (măsurată în ani de la intrarea în activitate) și tipare despre ocupația curentă sau pre-pensionare (muncitori, funcționari, manageri) sunt adăugate la covariabile.

În Secțiunea 5, exploatănd informațiile despre diferitele surse de venit anuale înregistrate în EU-SILC (Statistica UE privind veniturile și condițiile de trai), definim ca „pensionari care muncesc” pe aceia care (pensionari în

vârstă sau pensionari anticipați de mai mult de un an) combină într-o pensie pe un an venituri și venituri din muncă (din locurile de muncă sau din activități independente). Variabila noastră dependentă este apoi un tipar în care valoarea „1” este atribuită celor care combină pensiile cu câștiguri, în timp ce „0” este alocat pensionarilor care nu obțin venituri din muncă. Ca și în Secțiunea 4, în vârsta „modelului scurt”, tiparele despre sex, starea civilă (singur, căsătorit sau divorțat, separat, văduv), sănătate (bună sau foarte bună, precară, foarte precară) și educația (cel mult nivelul secundar inferior, secundar superior, terțiar) sunt incluse printre covariabile, în timp ce experiența pe piața forței de muncă include (măsurat în anii de la intrarea în activitate) tiparele despre ocupația pre-pensionare (funcționari, muncitori, manageri), care sunt adăugate la covariantele din „modelul complet”.

Rezultatele estimărilor din Secțiunile 4 și 5 sunt rezumate care prezintă efectele medii marginale (AME) care exprimă probabilitatea evenimentului pentru cele caracterizate (de exemplu, AME de a fi activ la vârsta de 60-65 ani, egală cu 60% pentru bărbați și 50 % pentru femei semnalează că bărbații au o probabilitate mai mare de 10 puncte procentuale decât femeile care sunt încă active la vârste mai înaintate).

3. Ratele de angajare a persoanelor în vârstă în funcție de nivelul educațional din țările UE

Utilizând datele disponibile în baza de date online a Eurostat privind piața forței de muncă¹, care calculează indicatorii furnizați de datele LFS (Ancheta asupra Forței de Muncă) și raportează serii de timp la nivel de țară a ratelor de ocupare a forței de muncă pe vârstă, sex și nivel educațional, observăm dacă și în ce măsură ratele de ocupare a forței de muncă din grupa de vârstă 60-64 diferă în funcție de educație.

Evaluarea ratelor de ocupare a forței de muncă în funcție de nivelul de educație (adică un proxy al abilităților individuale) este deosebit de relevantă deoarece învățământul superior poate duce la o ofertă mai mare de muncă - de obicei sarcinile îndeplinite de lucrătorii cu înaltă calificare sunt mai puțin obositoare, mai stimulative și mai bine plătite - și o cerere mai mare a forței de muncă, deoarece capitalul uman al lucrătorilor cu înaltă calificare ar scădea mai încet și, prin urmare, lucrătorii în vârstă calificați ar fi mai ușor înlocuiți de cei mai tineri.

Rate de angajare similare între lucrătorii mai în vârstă și lucrătorii calificați aflați la vârste înaintate ne-ar permite să susținem că factorii determinanți ai opțiunilor de pensionare se află, în cea mai mare parte, în cadrul de reglementare a cerințelor de eligibilitate pentru pensiile anticipate sau pentru pensiile pentru limită de vârstă. Dimpotrivă, ratele mai ridicate ale ocupării forței de muncă în rândul persoanelor calificate indică faptul că, în afară de constrângerile de reglementare, caracteristicile ofertei și ale cererii de forță de muncă sunt, de asemenea, factori determinanți ai probabilității de a continua munca la vârste mai înaintate. Politicile care neglijează acest aspect, fără o analiză atentă a caracteristicilor ofertei de muncă (lucrătorilor) și a cererii (firmelor), ar putea genera rezultate suboptimale, reducând, pe de o parte, eficiența sistemului economic din cauza utilizării continue a unei forțe de muncă productive și diminuarea, pe de altă parte, a nivelului de trai al lucrătorilor în vârstă, riscă să-i forțeze pe mulți dintre ei în activități dure sau să-i expună la riscuri ridicate de șomaj.

Datele Eurostat- LFS (Ancheta asupra Forței de Muncă) arată că, având în vedere toate grupurile educaționale și bărbații și femeile, ratele de angajare a persoanelor cu vârsta cuprinsă între 60 și 64 de ani diferă în mare măsură între statele UE în 2016 (Figura 1A). Folosind valoarea de referință a UE27 (40,7%), 11 țări se caracterizează printr-o valoare cu cel puțin 10 puncte procentuale mai mică decât valoarea UE27 (Luxemburg, Slovenia, Belgia, Grecia, Croația, Austria, Slovacia, Malta, Franța, Polonia), în timp ce 6 țări prezintă valori cu cel puțin 10 puncte procentuale mai mari decât valoarea UE27 (Regatul Unit, Olanda, Danemarca, Estonia, Germania, Suedia).

În ceea ce privește ratele de angajare a persoanelor în vârstă, țările UE par să se alinieze în mod consecvent cu nivelul de trai. Țările nordice, anglo-saxone și baltice se caracterizează printr-o rată a ocupării forței de muncă mai mare decât cea a UE27, în timp ce valorile tuturor țărilor din est și țărilor din sud (cu excepția Ciprului) se situează sub nivelul de referință, chiar dacă rata de angajare a vârstei de 60-64 de ani în Portugalia este foarte aproape de valoarea UE27. Cu toate acestea, imaginea este amestecată în țările continentale, întrucât Germania și Olanda aparțin grupului cu cele mai ridicate rate de ocupare a forței de muncă, în timp ce Luxemburg, Belgia, Austria și Franța se află în grupul țărilor cu cele mai scăzute valori.

Confirmând ideea că abilitățile individuale afectează în mare măsură tendința indivizilor de a continua să lucreze

¹ http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=lfsa_ergaed&lang=en

și atitudinea firmelor de a păstra lucrători mai calificați atunci când îmbătrânesc², ratele de ocupare a persoanelor în vârstă de 60-64 ani în toate statele cresc atunci când se înregistrează o creștere a nivelului educației (Figurile 1B-1D). În UE27, ratele de ocupare a forței de muncă la 60-64 sunt egale cu 29,5%, respectiv 40,7% și, respectiv, 58,1%, dintre cei mai mulți absolvenți de învățământ secundar inferior, absolvenți de învățământ secundar superior și absolvenți terțiari.

Ratele diferite de ocupare a forței de muncă în funcție de educație implică, de asemenea, faptul că clasamentul țărilor în ratele de ocupare a forței de muncă la vârste mai înaintate este influențat de distribuția în funcție de nivelul educațional al populației în vârstă. De exemplu, privind ratele similare de ocupare a forței de muncă în funcție de învățământul din două țări, țara cu o pondere mai mare a lucrătorilor slab calificați ar fi într-o poziție inferioară celei cu o pondere mai mare a lucrătorilor cu înaltă calificare.

În plus, clasamentul țărilor se schimbă atunci când ne concentrăm asupra unor grupuri educaționale diferite, sugerând existența unei interdependente specifice fiecărei țări între caracteristicile forței de muncă în vârstă și cererea de muncă adresată fiecărui tip de lucrător.

A se vedea, de exemplu, cazul Italiei: printre cei care dețin cel mult o diplomă secundară inferioară, rata de ocupare a forței de muncă în Italia este cu 5,3 puncte procentuale mai mică decât valoarea UE27 (Figura 1B), dar devine mai mare cu 4,9 puncte procentuale pentru absolvenții de învățământ secundar (Figura 1C) și chiar cu 12,5 puncte procentuale pentru cei care dețin un grad terțiar. Astfel, clasamentul scăzut al Italiei arătat în figura 1A - luând în considerare toate grupurile educaționale, rata de ocupare italiană este cu 3,8 puncte procentuale mai mică decât valoarea UE27 - nu depinde deloc de o predilecție scăzută la locul de muncă a tuturor indivizilor cu vârsta de peste 60 de ani, dar este legată de rata scăzută a ocupării forței de muncă de către persoanele mai în vârstă care dețin cel mult o educație secundară inferioară. Și diferențele dintre ratele de ocupare a forței de muncă în funcție de educație sunt în mod clar legate, în afară de regulile privind sistemele de pensionare anticipată care ar putea favoriza pe cei care au început să lucreze la vârste fragede, de interacțiunea dintre un număr de factori, cum ar fi o predilecție mai mare pentru ca cei cu calificări înalte să continue să lucreze în momentul în care cerințele pentru pensionare au fost îndeplinite datorită calității mai bune și prestigiului mai mare al locului de muncă, o predilecție mai mare a firmelor de a menține angajații cu calificare superioară și, invers, de a concedia sau de a oferi stimulente pentru pensionarea anticipată a lucrătorilor slab calificați și mai puțin productivi (care sunt, de asemenea, mai susceptibili de a fi afectați de o sănătate precară). Politicile pentru o forță de muncă în curs de îmbătrânire ar trebui să țină cont mai degrabă de interacțiunea dintre toți acești factori decât să se concentreze doar pe îndeplinirea cerințelor de primire a unei pensii.

După cum s-a menționat, clasamentul țărilor în ratele de ocupare se schimbă în funcție de subgrupul de populație luat în considerare. Interesant este faptul că Suedia se află întotdeauna în poziția de vârf, dar celelalte trepte ale podiumului se modifică: a doua și a treia treaptă sunt, respectiv, ocupate de Danemarca și Olanda, în ceea ce privește cei mai puțin educați, Olanda și Marea Britanie în ceea ce privește învățământul secundar superior; Italia și Germania în ceea ce privește educația terțiară. În schimb, pozițiile de jos sunt mai stabile, deoarece sunt aproape întotdeauna ocupate de Luxemburg, Slovenia și Grecia, cu excepția clasamentului pentru cel mai puțin educat grup, în care Grecia se situează într-o poziție de mijloc.

În concordanță cu o tendință de creștere continuă a ratei de ocupare a forței de muncă în rândul lucrătorilor în vârstă, datorată atât efectului de cohortă (de obicei cohorta care se apropie în prezent de pensionare este mai mult orientată spre muncă decât cohortele anterioare, de asemenea datorită creșterii competențelor medii) și în toate țările, cu excepția Greciei, Portugaliei și României, ratele de ocupare a forței de muncă în grupa de vârstă 60-64 ani au crescut din 2008 până în 2016 (figura 2A).

În cadrul grupului celor care au cel mult un nivel secundar inferior, în Grecia, Portugalia, Cipru, Slovenia, Croația, Irlanda și Luxemburg s-a observat o scădere a ratelor de ocupare a forței de muncă din 2008 până în 2016 (figura 2B). În cadrul grupului cu educație medie (Figura 2C), scăderea se referă doar la Grecia, în timp ce ratele

2 Rețineți totuși că cerințele de eligibilitate pentru sistemele de pensionare anticipată ar putea fi mai ușor îndeplinite de lucrătorii cu calificări reduse atunci când aceste cerințe se bazează numai pe anii de experiență pe piața muncii (iar anii petrecuți la învățământul terțiar nu pot fi calculați pentru a se înscrie la pensionarea anticipată), deoarece lucrătorii cu nivel redus de calificare încep de obicei să lucreze mai devreme decât cei cu înaltă calificare.

de ocupare a forței de muncă în cadrul absolvenților cu studii superioare s-au redus în perioada 2008-2016 numai în Grecia și Luxemburg (figura 2D).

Prin urmare, cel mai frapant rezultat a apărut până în prezent în ceea ce privește faptul că rata relativă a ocupării forței de muncă de către indivizi cu educație diferită diferă în mare măsură între țări. Avem în vedere raportul dintre rata de ocupare a forței de muncă la vârsta de 60-64 de ani a lucrătorilor terțiari și ratele de ocupare de către cei cu cel mai jos nivel de educație secundară ca indicator sintetic al diferitelor oportunități de a continua munca persoanelor eterogene din diferitele țări ale UE.

Figura 3A arată clar că oportunitățile relative (legate, după cum s-a subliniat, de diferiți factori referitori la regulile pensiilor și de caracteristicile lucrătorilor și firmelor) diferă în mare măsură între țări. În medie, în UE27 în 2016, un individ cu studii superioare în vârstă de 60-64 ani este caracterizat de o rată a ocupării forței de muncă dublă față de o persoană cu cel mult un nivel secundar inferior, dar acest raport este apropiat de unitate în unele țări (Portugalia, Grecia, Cipru, Danemarca, Suedia, Irlanda și Regatul Unit), iar în Ungaria, Belgia, Italia, Austria, Polonia, Slovenia, Croația, Republica Cehă, Luxemburg și Slovacia este aproximativ sau este mai mare de 3. Rețineți, de asemenea, că în 2008 a apărut o mare eterogenitate în „rata relativă a ocupării forței de muncă” (Figura 3B) și nu poate fi imputată doar efectelor crizei asupra riscurilor de șomaj ale lucrătorilor cu calificare redusă sau înăsprirea cerințelor de eligibilitate care îngreunează lucrătorii cu înaltă calificare în îndeplinirea cerințelor pentru pensionarea anticipată la vârste tinere.

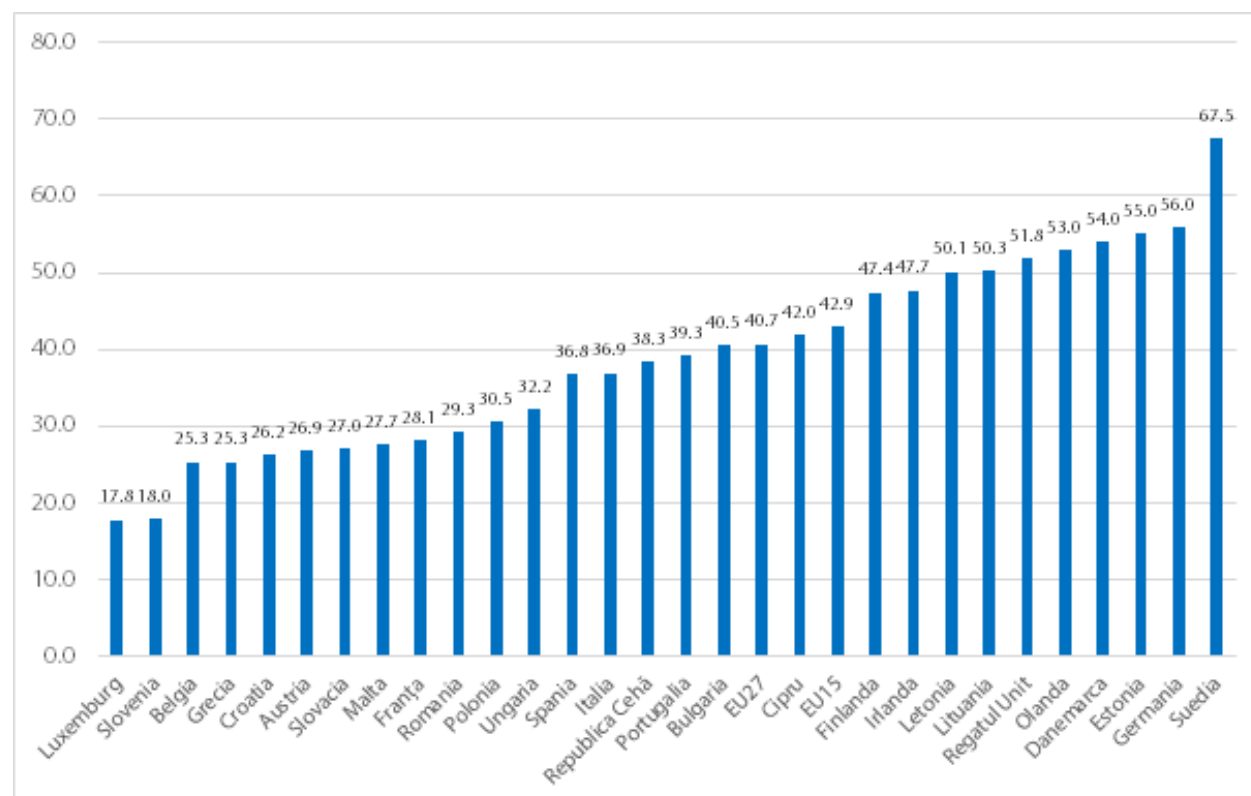
Distingerea persoanelor pe sexe (figurile 4A-6B în ceea ce privește bărbații și figurile 7A-9B în ceea ce privește femeile) nu modifică modelele observate. După cum era de așteptat, ratele de angajare a bărbaților la vârsta de 60-64 ani sunt peste tot mai mari decât ratele femeilor, iar ratele de ocupare a forței de muncă cresc în funcție de educație. Cu toate acestea, utilizând indicatorul sintetic al „ratelor relative de ocupare a forței de muncă” de către cele două grupuri educaționale extreme, este interesant de observat că dimensiunea de gen adaugă o caracteristică suplimentară care extinde diferențele între țări. Într-adevăr, în ceea ce privește bărbații (Figura 6A), clasamentul țării variază de la 1,0 (Cipru) la 3,1 (Slovacia), în timp ce în ceea ce privește femeile (Figura 9A), diferența se mărește și variază de la 1,0 (Grecia) la 6,2 (Slovacia).

În acest raport, din motive de spațiu, comparăm 2008 și 2016 și ne concentrăm doar pe cei cu vârsta cuprinsă între 60 și 64 de ani. Cu toate acestea, este interesant de a arăta tendințele ratelor de ocupare a forței de muncă în funcție de gradul educațional începând cu anul 2000 și de a ne concentra și asupra persoanelor în vârstă de 65-69 ani. În acest scop, comparăm performanțele a trei țări mari din UE, Italia, Germania și Franța, fără a diferenția populația și de sex (figurile 10A-12B).

Modelele urmate de țări începând cu anul 2000 diferă în mare măsură. În Italia, rata de ocupare a forței de muncă în clasele de vârstă 60-64 a fost destul de constantă, pentru fiecare nivel educațional, începând cu anul 2000 până la sfârșitul lui 2011, când au fost introduse reguli foarte stricte privind vârstele de pensionare (Figura 10A). Ulterior, ratele de angajare au crescut puternic, chiar dacă creșterea a fost relativ mai scăzută pentru cei care au cel mult un nivel secundar inferior. Modelul este diferit în rândul celor în vârstă de 65-69 ani (un grup de indivizi mai puțin sau deloc afectați de reforma din 2011, Figura 10B), deoarece creșterea ușoară a ratei de ocupare a forței de muncă în ultimii ani a fost determinată de indivizi cu nivel de educație scăzut și mediu, în timp ce rata de angajare a absolvenților terțiari a scăzut, dar a depășit pragul de 20%. În Germania, creșterea ratelor de angajare a lucrătorilor în vârstă a fost mai degrabă constantă începând cu anul 2000 pentru toate grupurile educaționale și pentru cele două clase de vârstă (figurile 11A și 11B). O tendință similară cu cea germană caracterizează și Franța în ceea ce privește persoanele în vârstă de 60-64 ani (Figura 12A) - chiar dacă ratele de ocupare sunt în prezent mult mai scăzute decât cele care caracterizează Italia și Germania - în timp ce o ușoară creștere a ratelor de angajare (încă foarte limitate) pentru grupul de vârstă de 65-69 ani a fost observată până în 2012 și s-a oprit în ultimii ani, în special pentru lucrătorii cu nivel scăzut și mediu (figura 12B).

Fig. 1A: Ratele de ocupare a forței de muncă în grupa de vârstă 60-64 ani în 2016. Bărbați și femei.

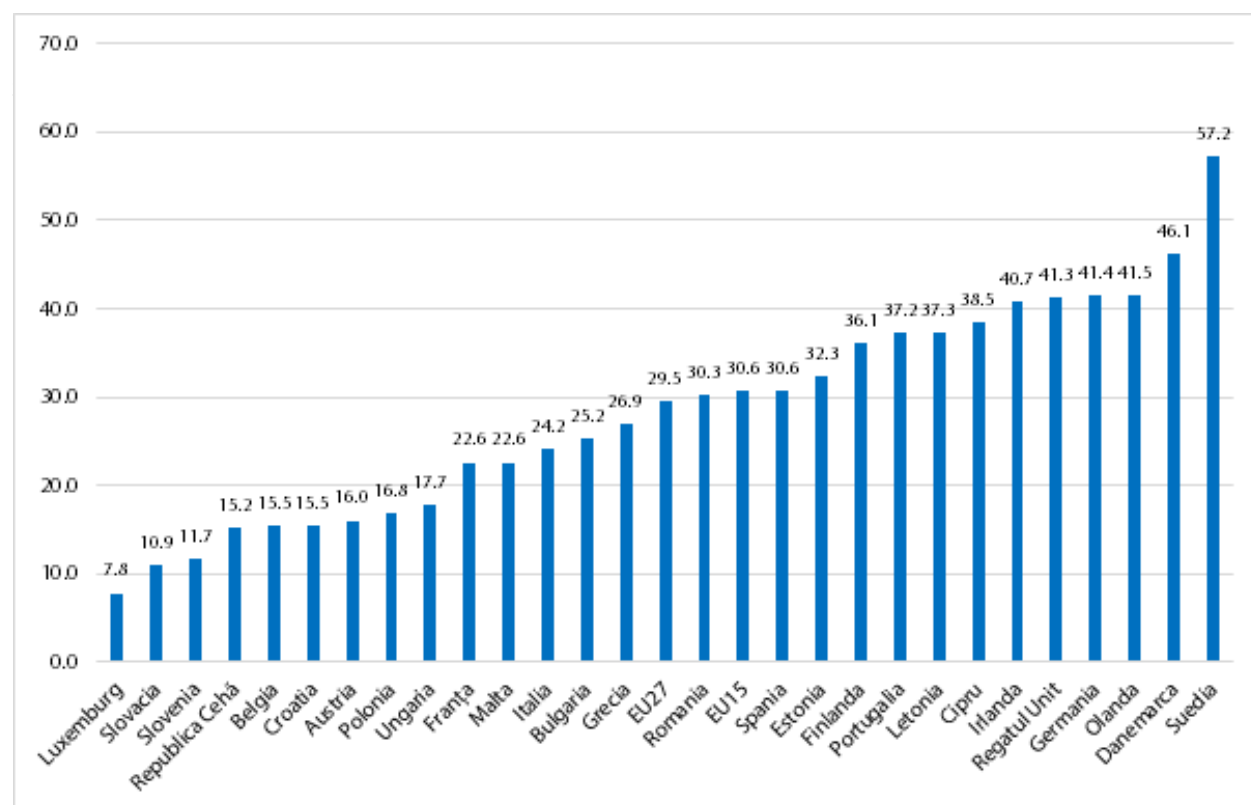
Toate grupurile educaționale



Sursa: prelucrare a datelor LFS

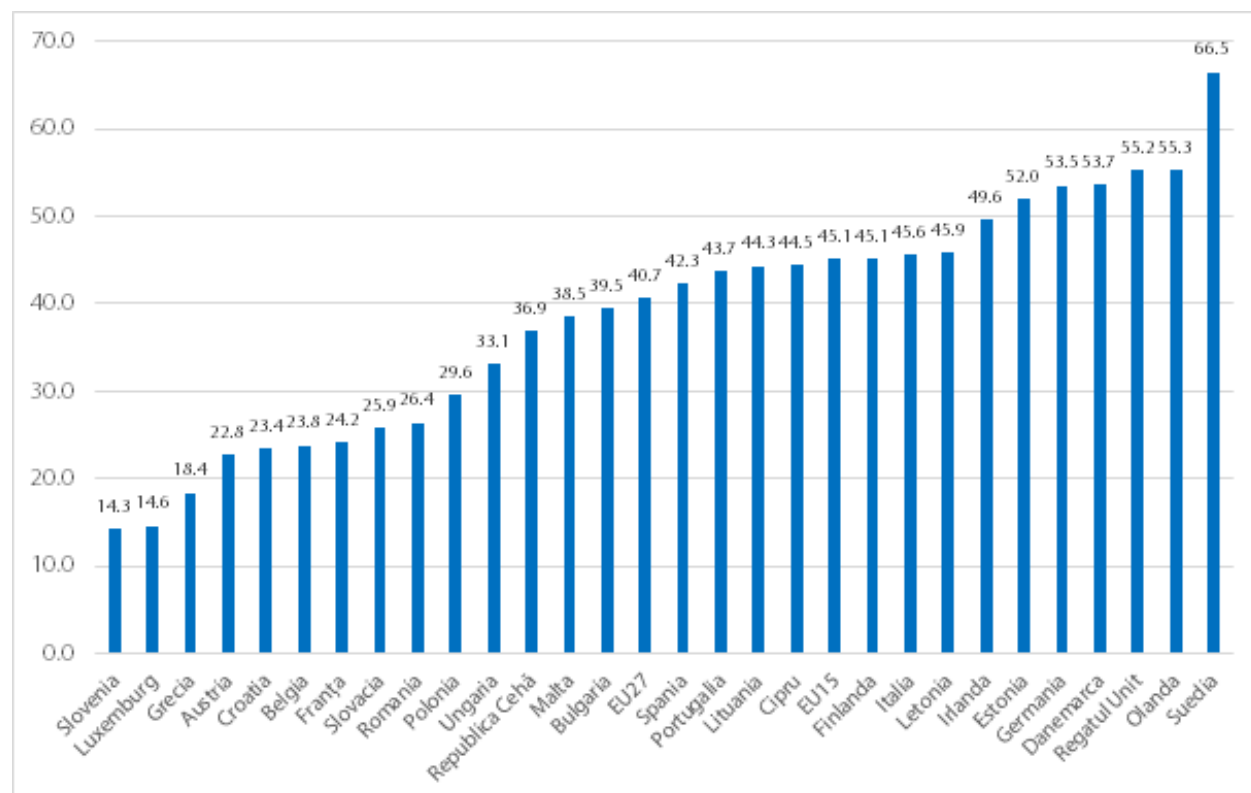
Fig. 1B: Ratele de ocupare a forței de muncă în grupa de vârstă 60-64 ani în 2016. Bărbați și femei.

Absolvenții de învățământ secundar inferior



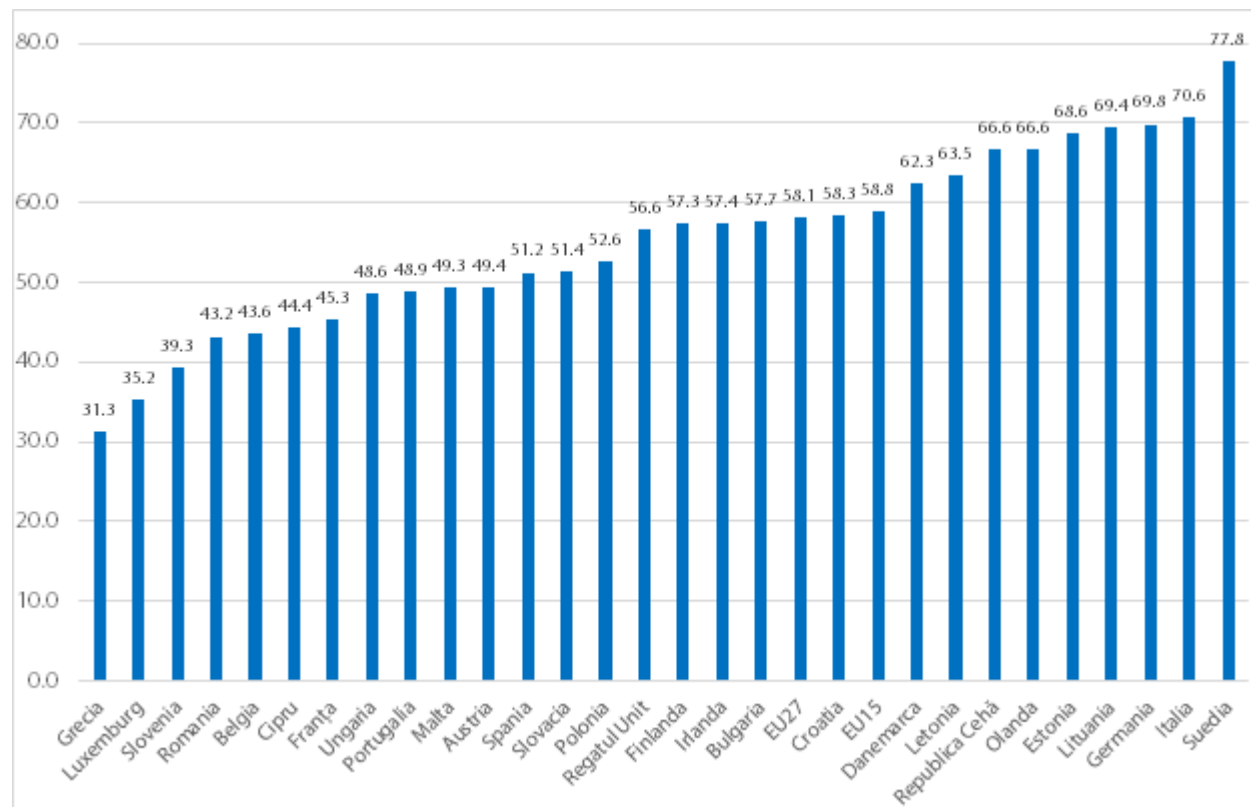
Sursa: prelucrare a datelor LFS

Fig. 1C: Ratele de ocupare a forței de muncă în grupa de vârstă 60-64 ani în 2016. Bărbați și femei.
Absolvenți de învățământ secundar superior



Sursa: prelucrare a datelor LFS

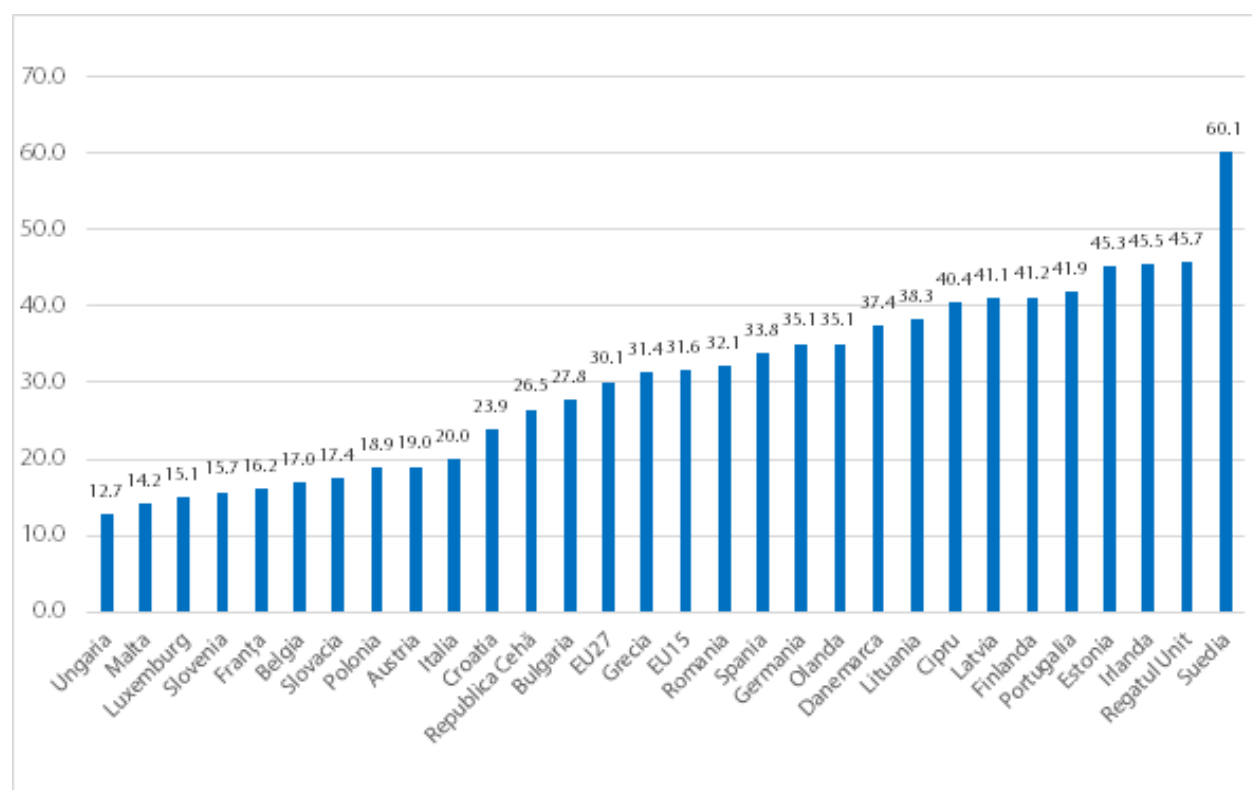
Fig. 1D: Ratele de ocupare a forței de muncă în grupa de vârstă 60-64 ani în 2016. Bărbați și femei.
Absolvenți de învățământ terțiar



Source: elaborations on LFS data

Fig. 2A: Ratele de ocupare a forței de muncă în grupa de vârstă 60-64 ani în 2008. Bărbați și femei.

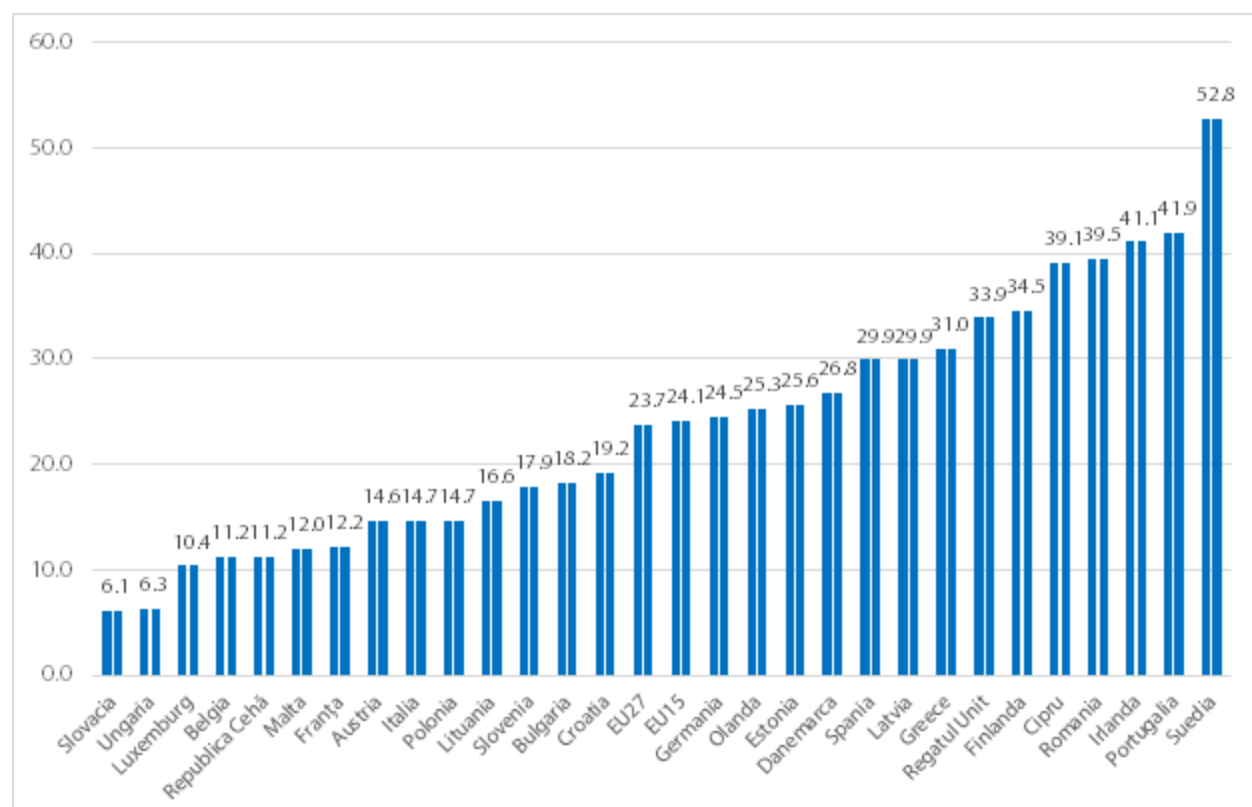
Toate grupurile educaționale



Sursa: prelucrare a datelor LFS

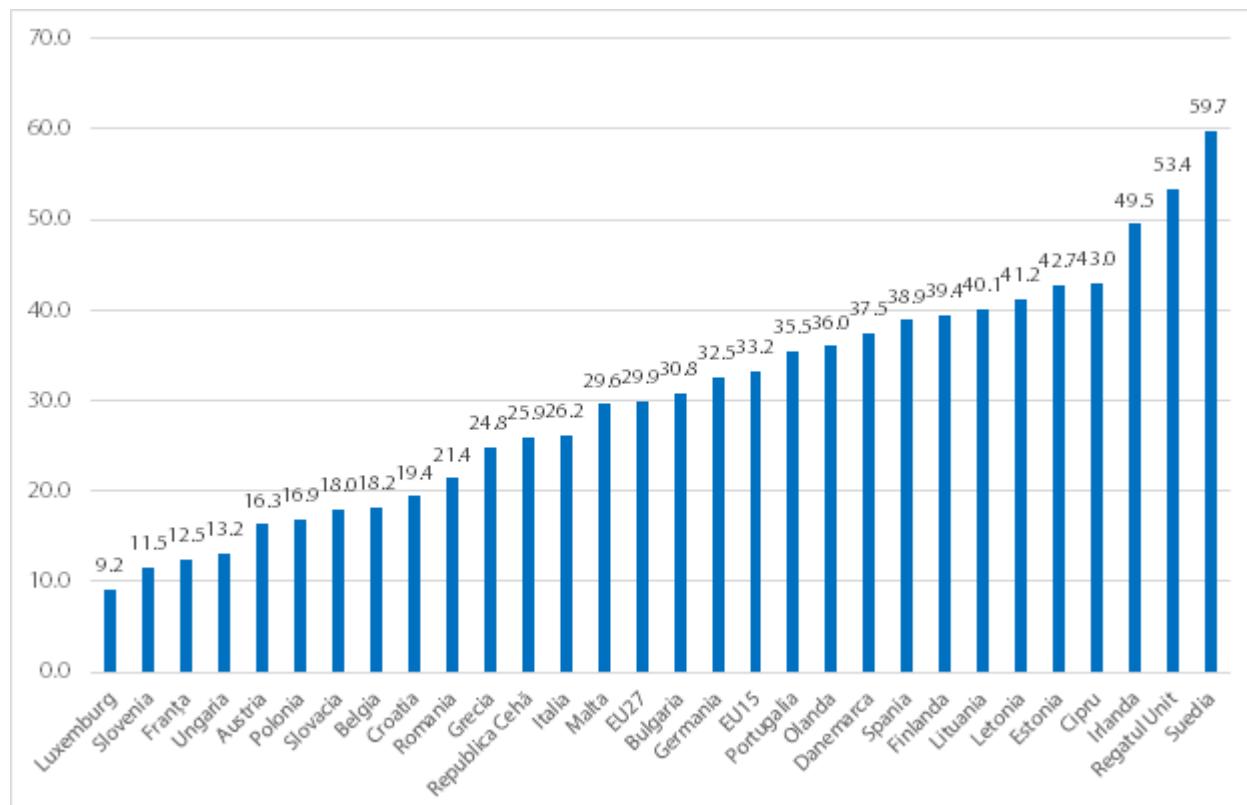
Fig. 2B: Ratele de ocupare a forței de muncă în grupa de vârstă 60-64 ani în 2008. Bărbați și femei.

Absolvenții de învățământ secundar inferior



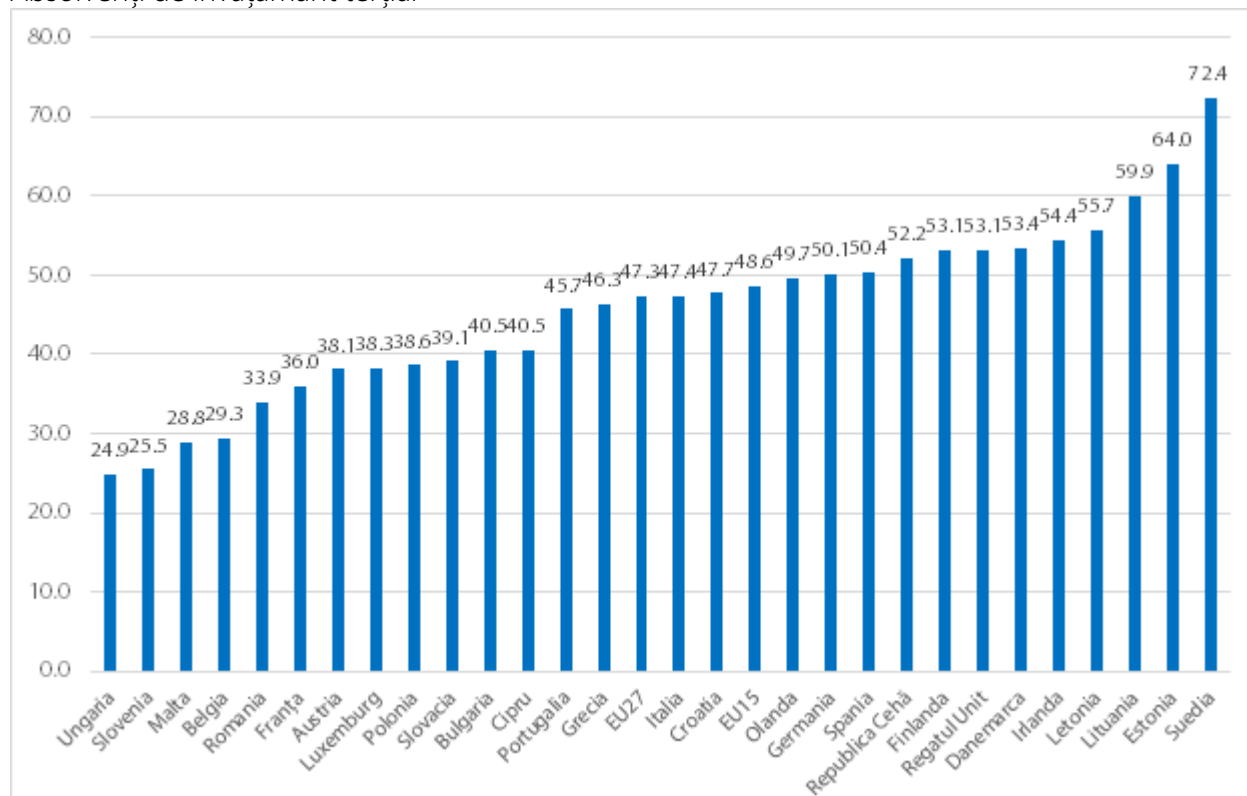
Sursa: prelucrare a datelor LFS

Fig. 2C: Ratele de ocupare a forței de muncă în grupa de vârstă 60-64 ani în 2008. Bărbați și femei.
Absolvenți în învățământ secundar superior



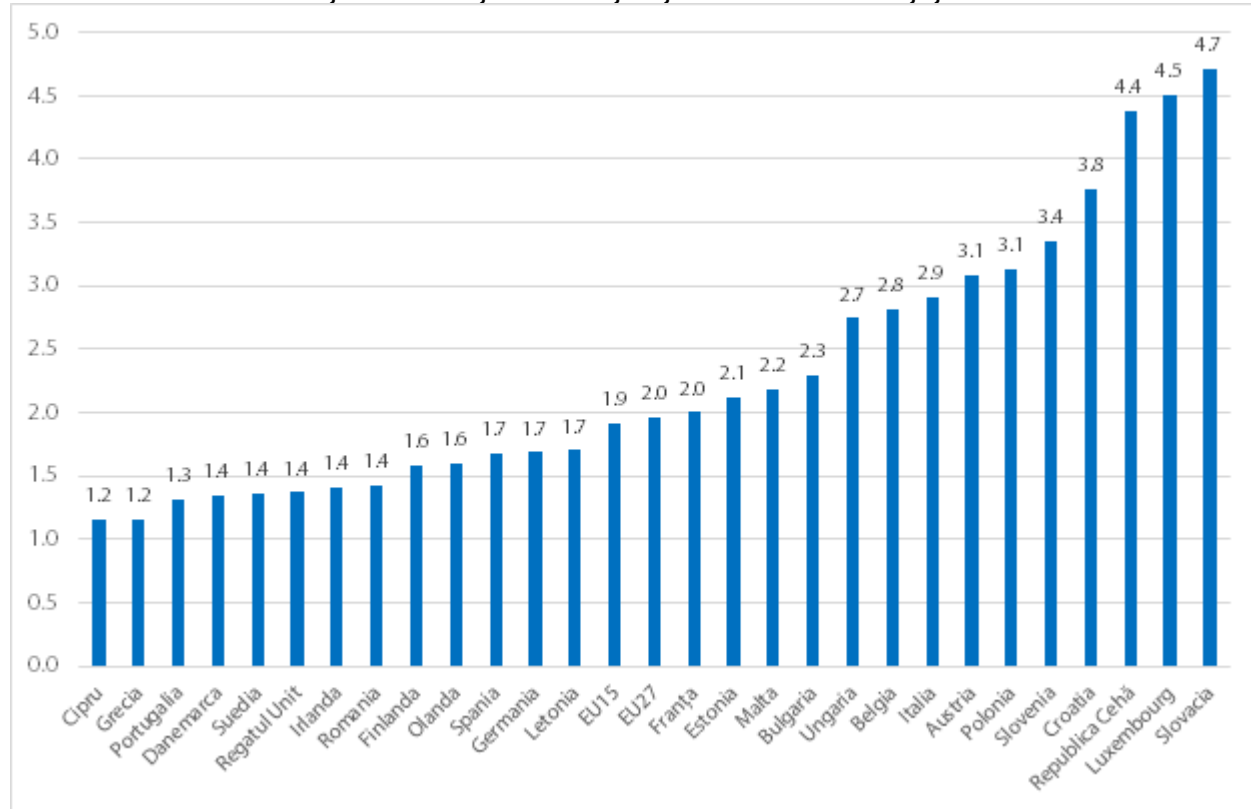
Sursa: prelucrare a datelor LFS

Fig. 2D: Ratele de ocupare a forței de muncă în grupa de vârstă 60-64 ani în 2008. Bărbați și femei.
Absolvenți de învățământ terțiar



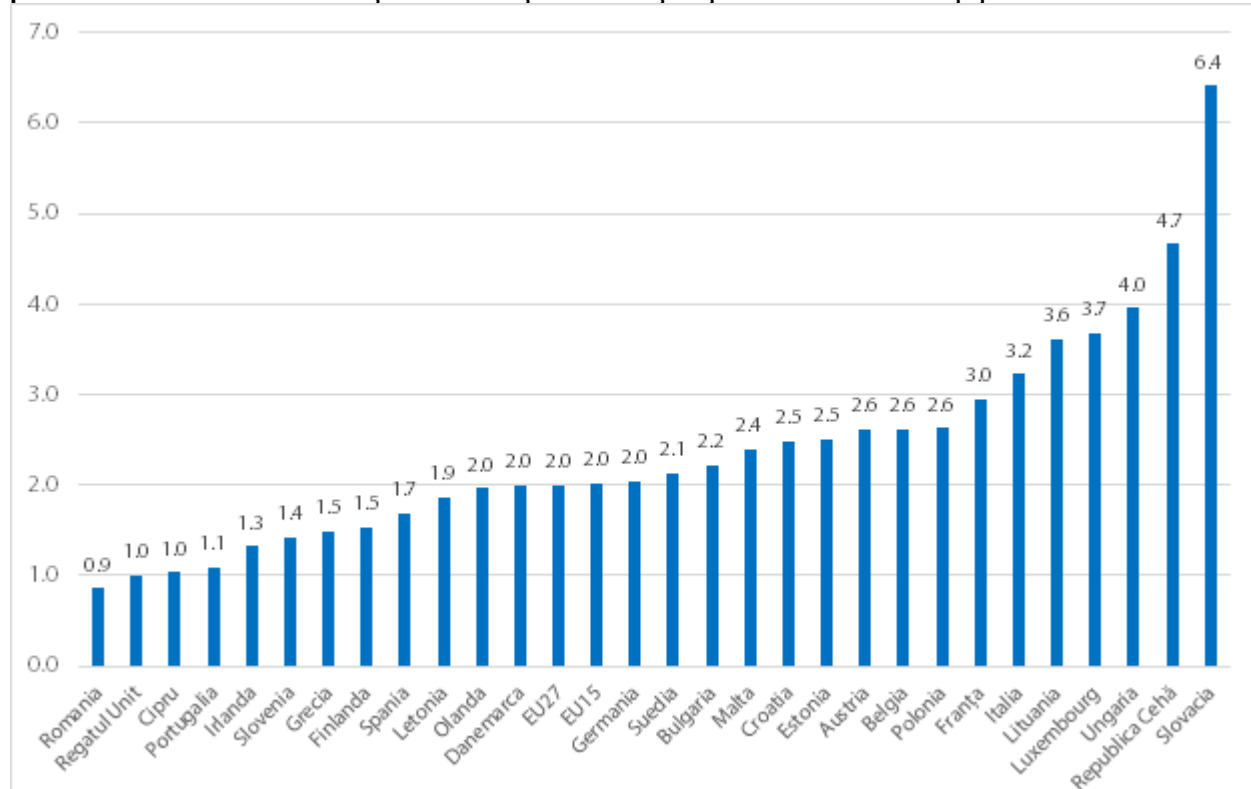
Sursa: prelucrare a datelor LFS

Fig. 3A: Rata relativă de ocupare a forței de muncă în rândul lucrătorilor în vârstă în anul 2016. Raportul dintre ratele absolvenților de învățământ terțiar și cel inferior. Bărbați și femei.



Sursa: prelucrare a datelor LFS

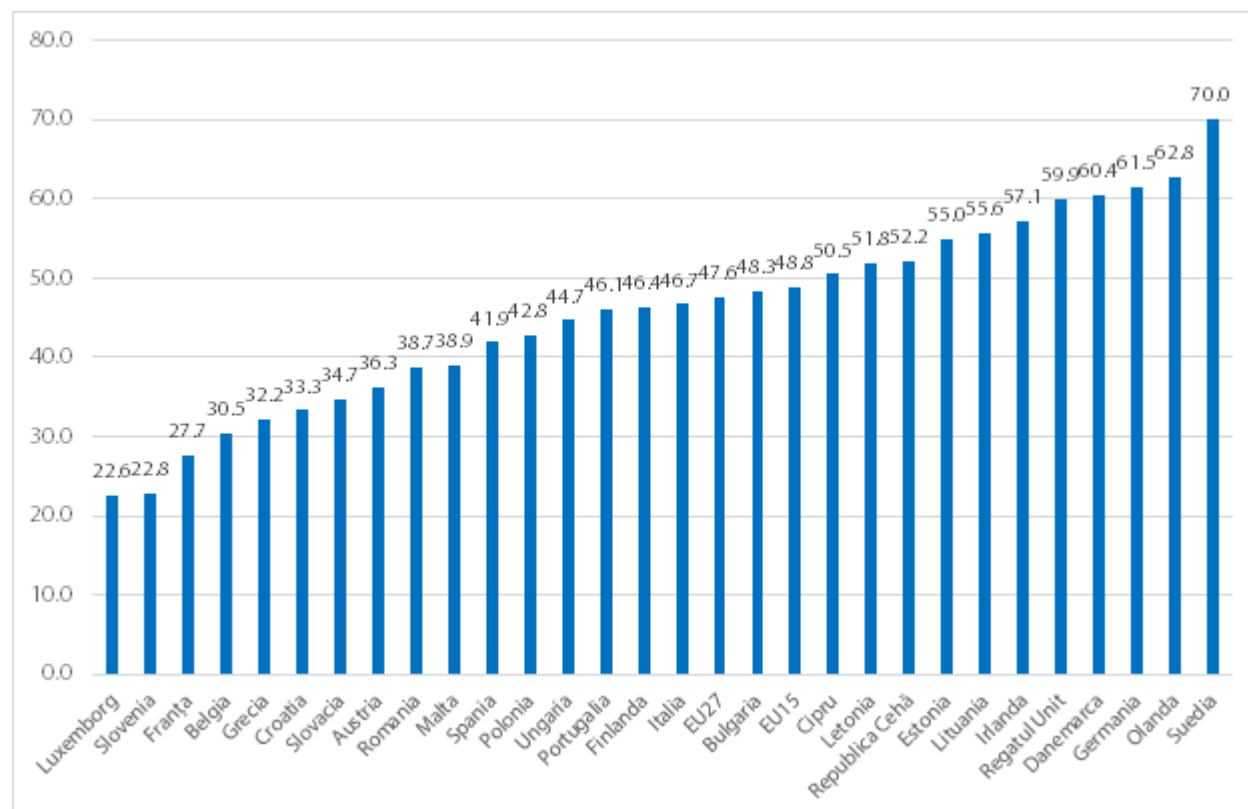
Fig. 3B: Ratele relative de ocupare a forței de muncă în rândul lucrătorilor în vârstă în anul 2008. Raportul dintre ratele absolvenților de învățământ terțiar și cel inferior. Bărbați și femei.



Source: elaborations on LFS data

Fig. 4A: Ratele de ocupare a forței de muncă în grupul de vârstă 60-64 ani în 2016. Bărbați.

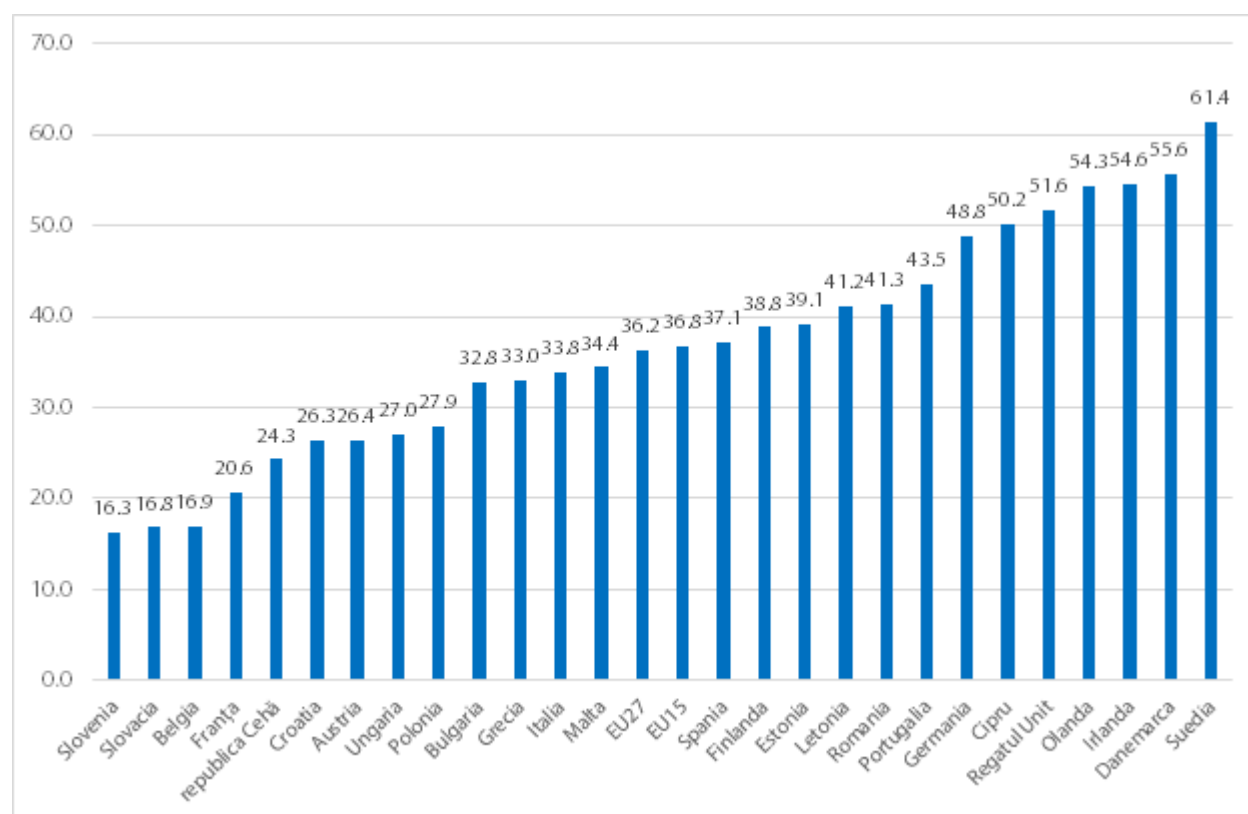
Toate grupurile educaționale



Source: elaborations on LFS data

Fig. 4B: Ratele de ocupare a forței de muncă în grupul de vârstă 60-64 ani în 2016. Bărbați.

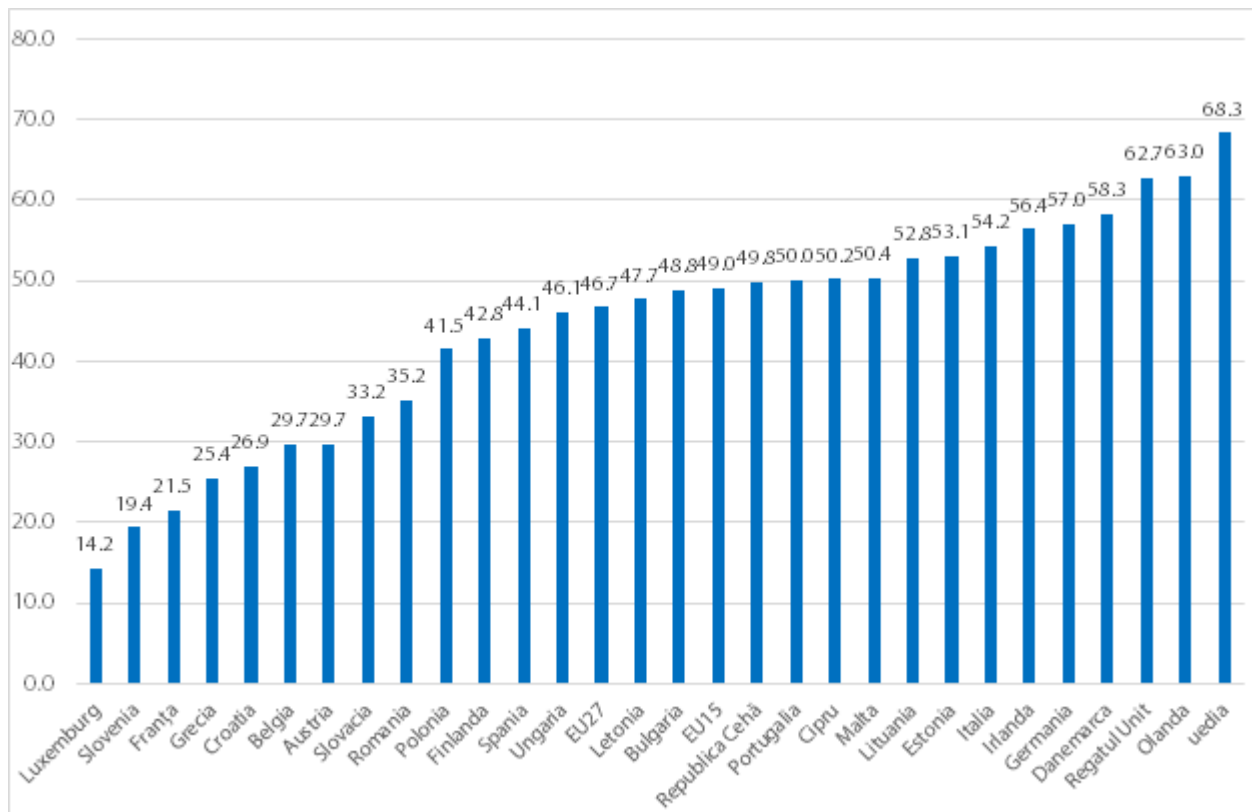
Absolvenți de învățământ secundar inferior



Sursa: prelucrare a datelor LFS

Fig. 4C: Ratele de ocupare a forței de muncă în grupul de vârstă 60-64 ani în 2016. Bărbați.

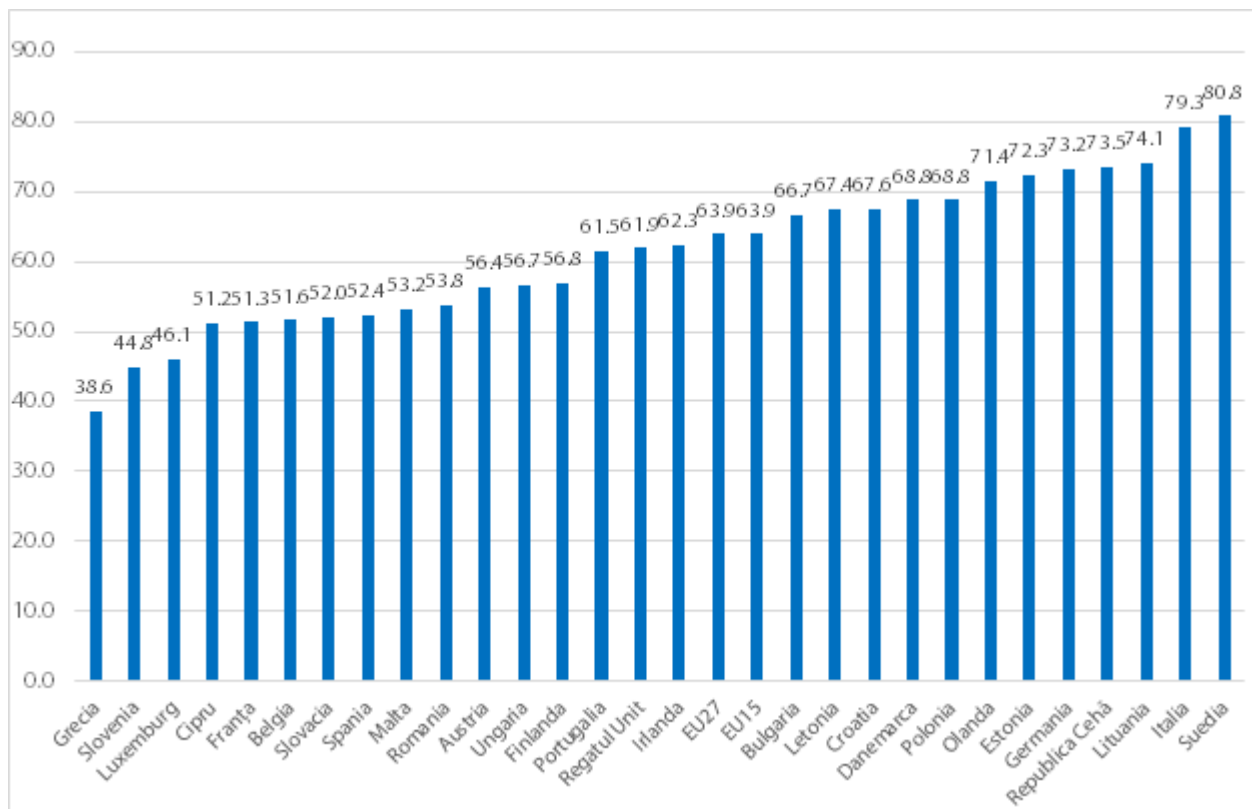
Absolvenții studii superioare secundare



Sursa: prelucrare a datelor LFS

Fig. 4D: Ratele de ocupare a forței de muncă în grupul de vârstă 60-64 ani în 2016. Bărbați.

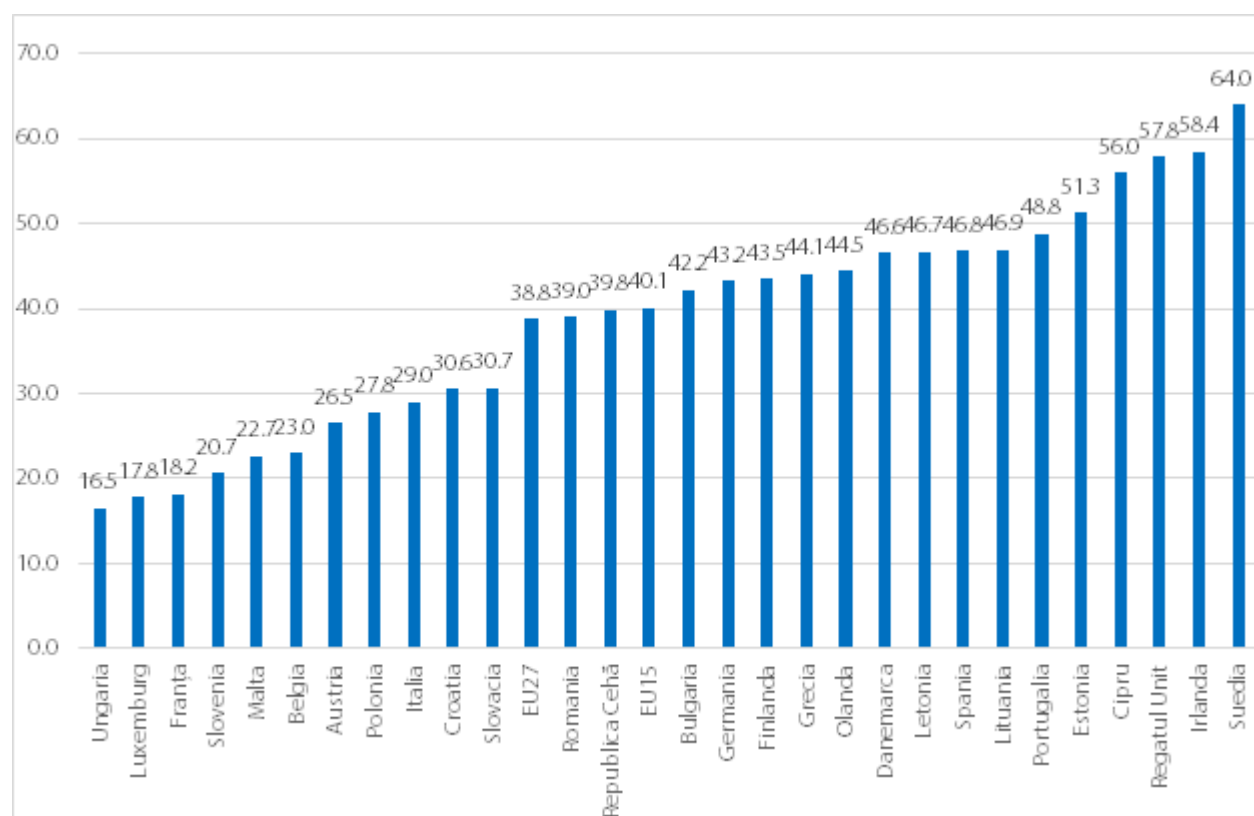
Absolvenții de învățământ terțiar



Sursa: prelucrare a datelor LFS

Fig. 5A: Ratele de ocupare a forței de muncă în grupa de vârstă 60-64 ani în 2008. Bărbați.

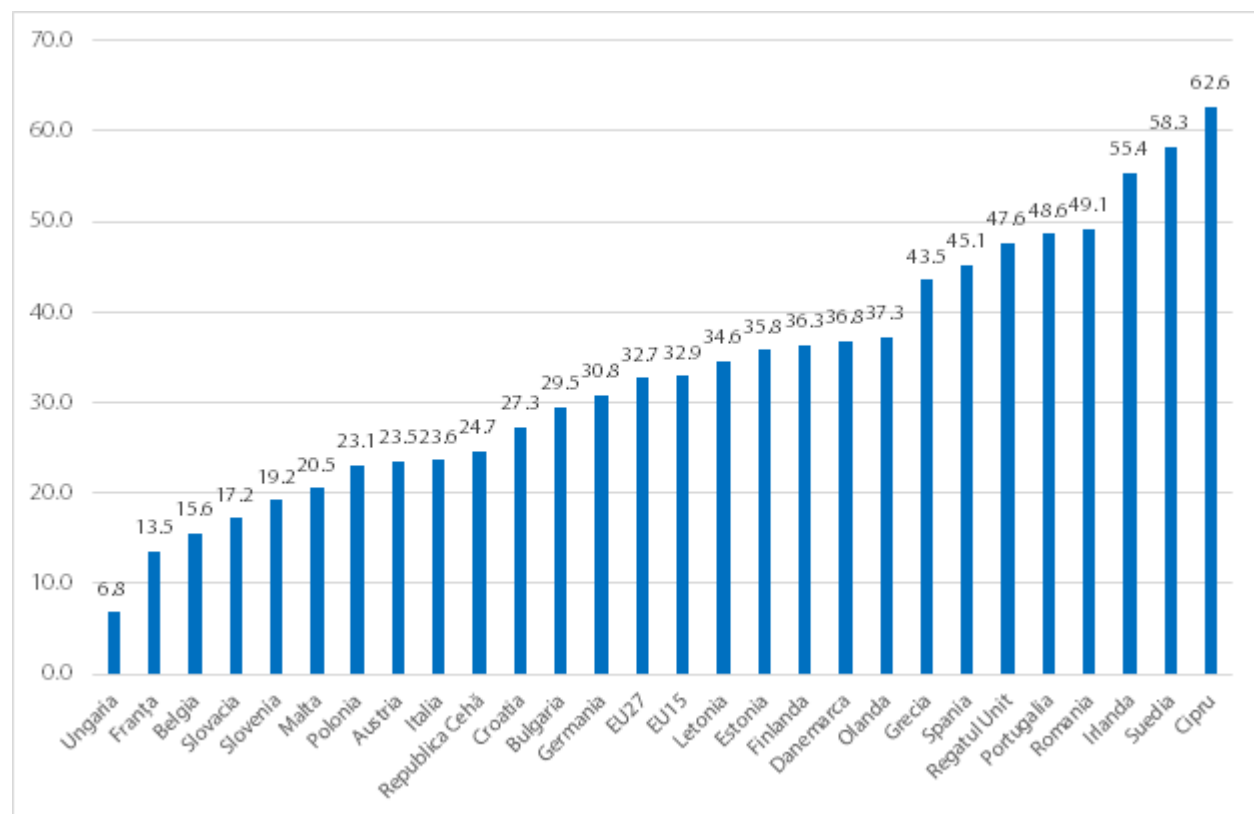
Toate grupurile educaționale



Sursa: prelucrare a datelor LFS

Fig. 5B: Ratele de ocupare a forței de muncă în grupa de vârstă 60-64 ani în 2008. Bărbați.

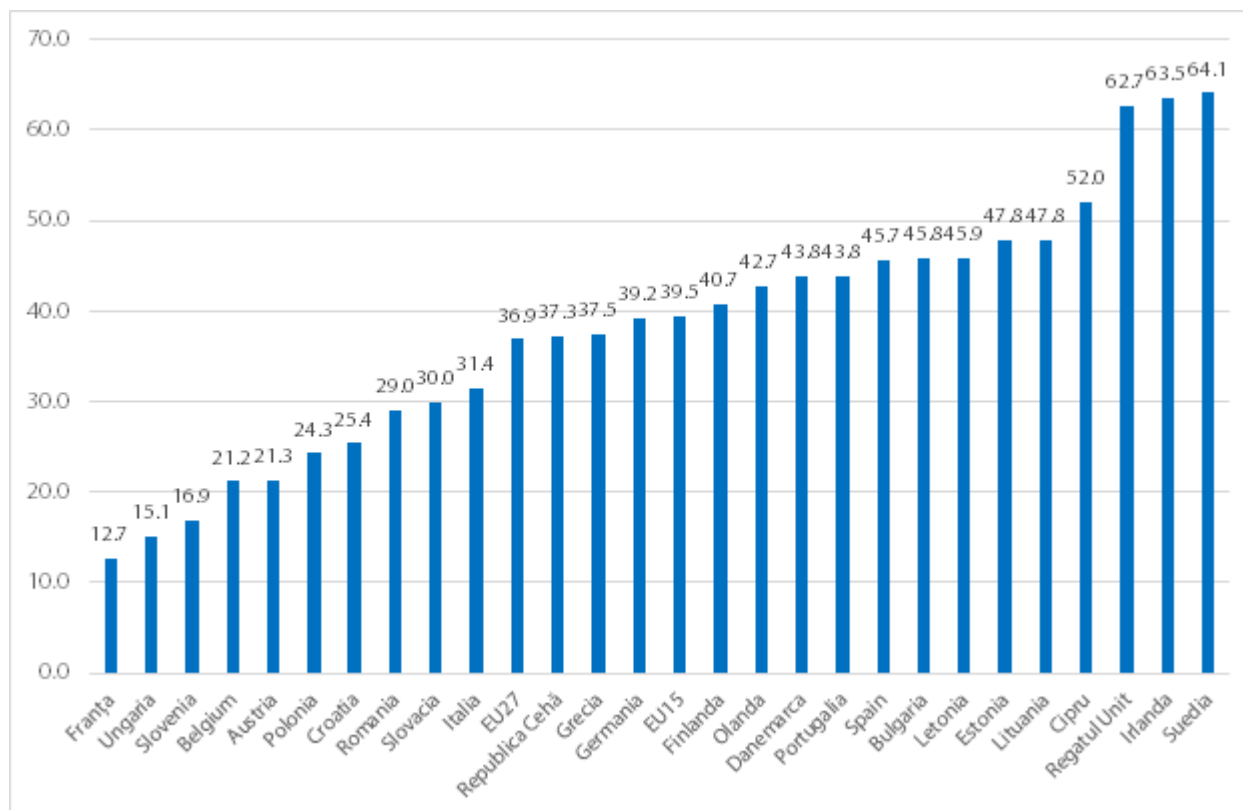
Absolvenți de învățământ secundar inferior



Sursa: prelucrare a datelor LFS

Fig. 5C: Ratele de ocupare a forței de muncă în grupa de vârstă 60-64 ani în 2008. Bărbați.

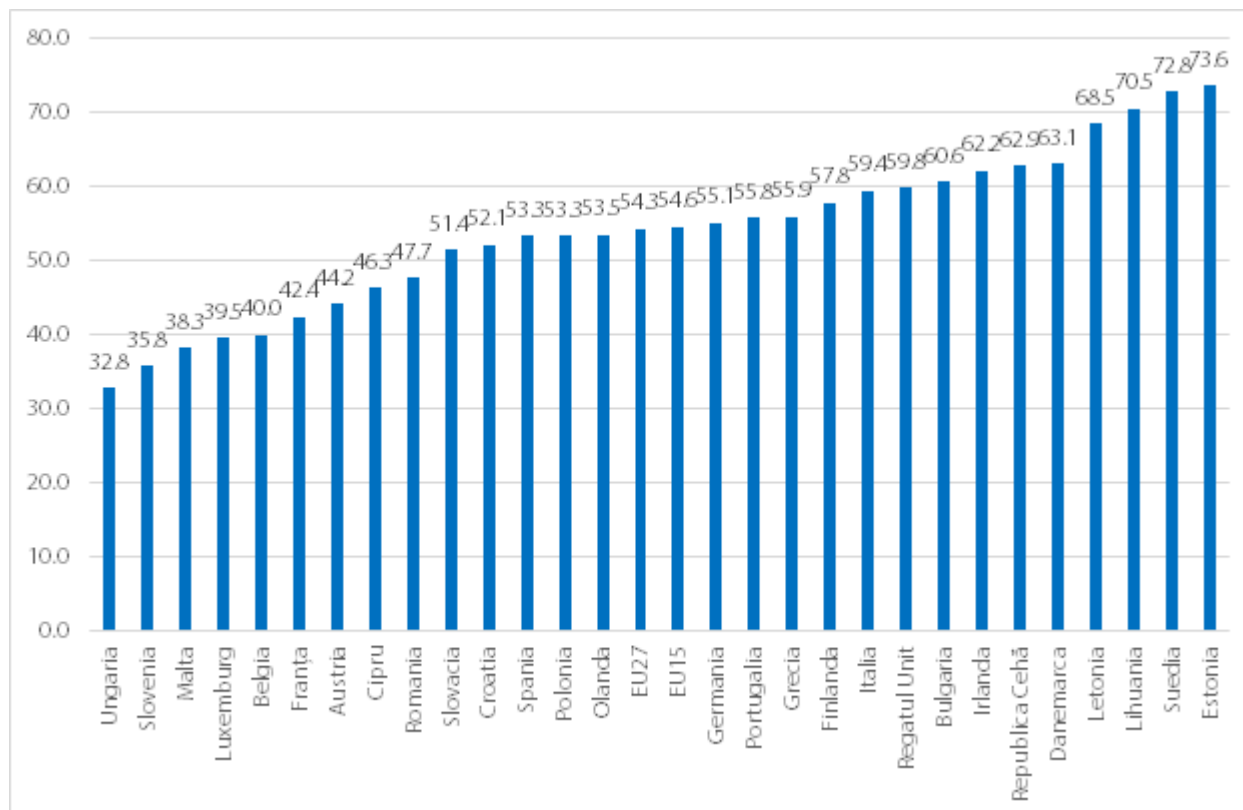
Absolvenți studii superioare secundare



Sursa: prelucrare a datelor LFS

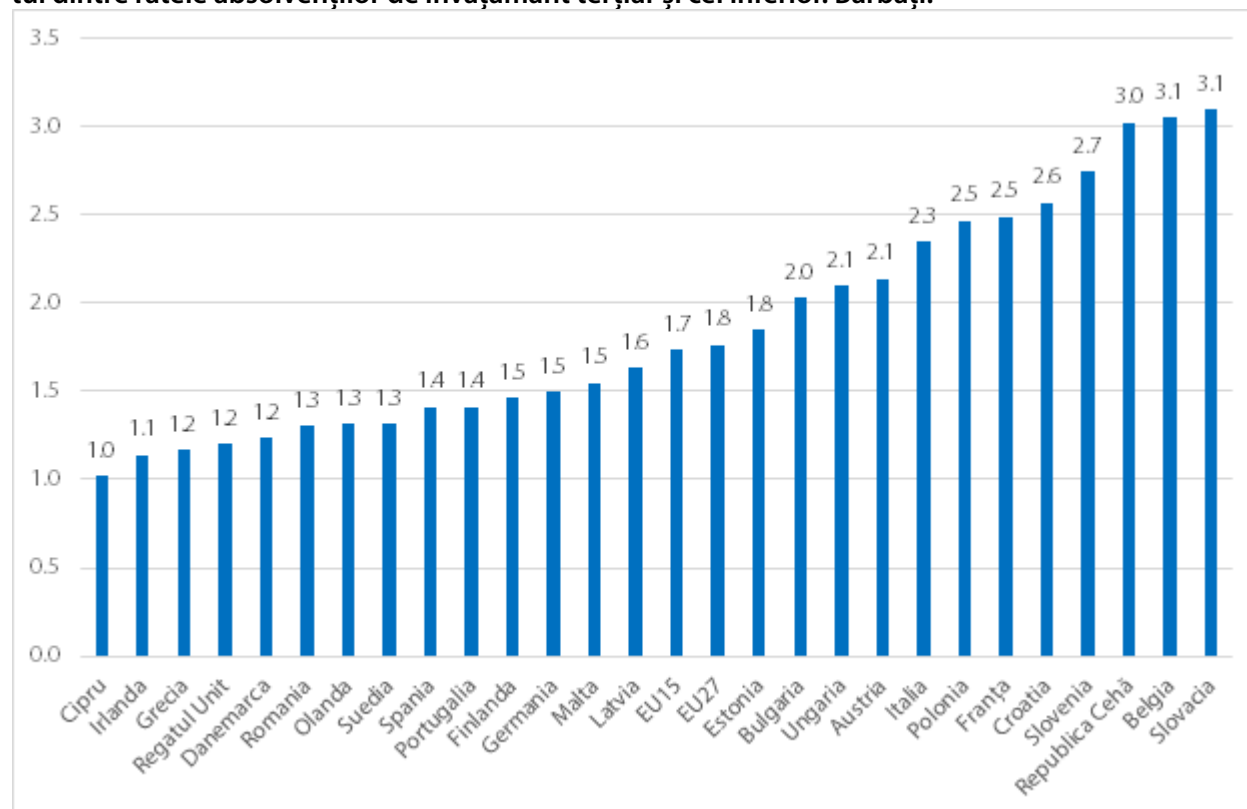
Fig. 5D: Ratele de ocupare a forței de muncă în grupa de vârstă 60-64 ani în 2008. Bărbați.

Absolvenți de învățământ terțiar



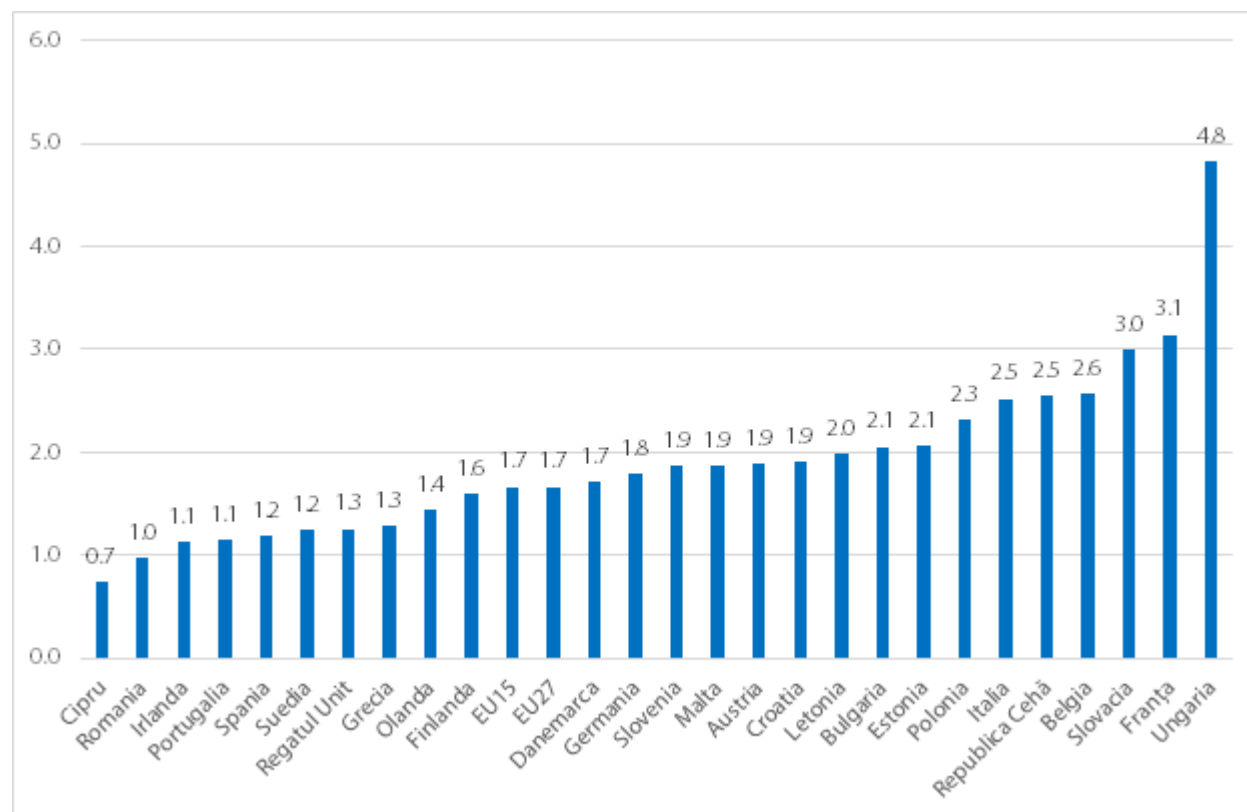
Sursa: prelucrare a datelor LFS

Fig. 6A: Rata relativă de ocupare a forței de muncă în rândul lucrătorilor în vârstă în anul 2016. Raportul dintre ratele absolvenților de învățământ terțiar și cel inferior. Bărbați.



Sursa: prelucrare a datelor LFS

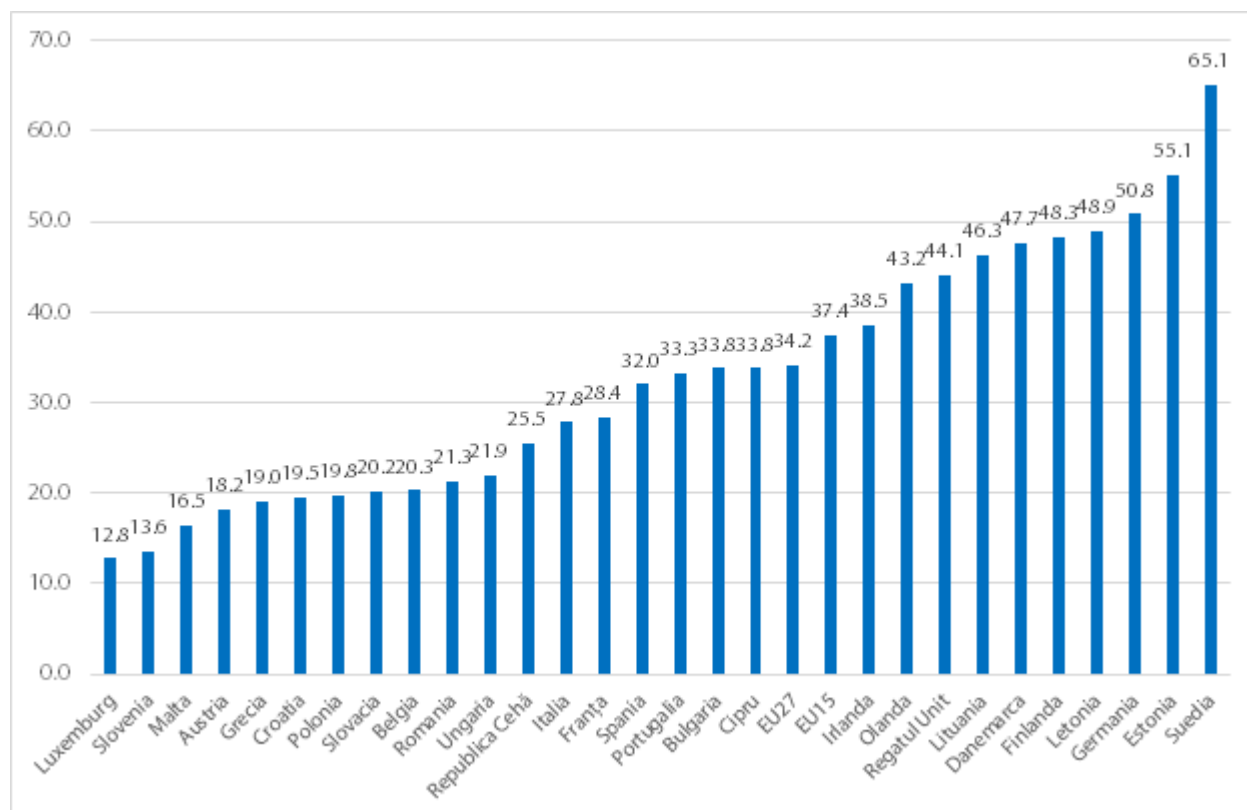
Fig. 6B: Rata relativă de ocupare a forței de muncă în rândul lucrătorilor în vârstă în anul 2016. Raportul dintre ratele absolvenților de învățământ terțiar și cel secundar inferior. Bărbați.



Sursa: prelucrare a datelor LFS

Fig. 7A: Ratele de ocupare în grupa de vârstă 60-64 ani în 2016. Femei.

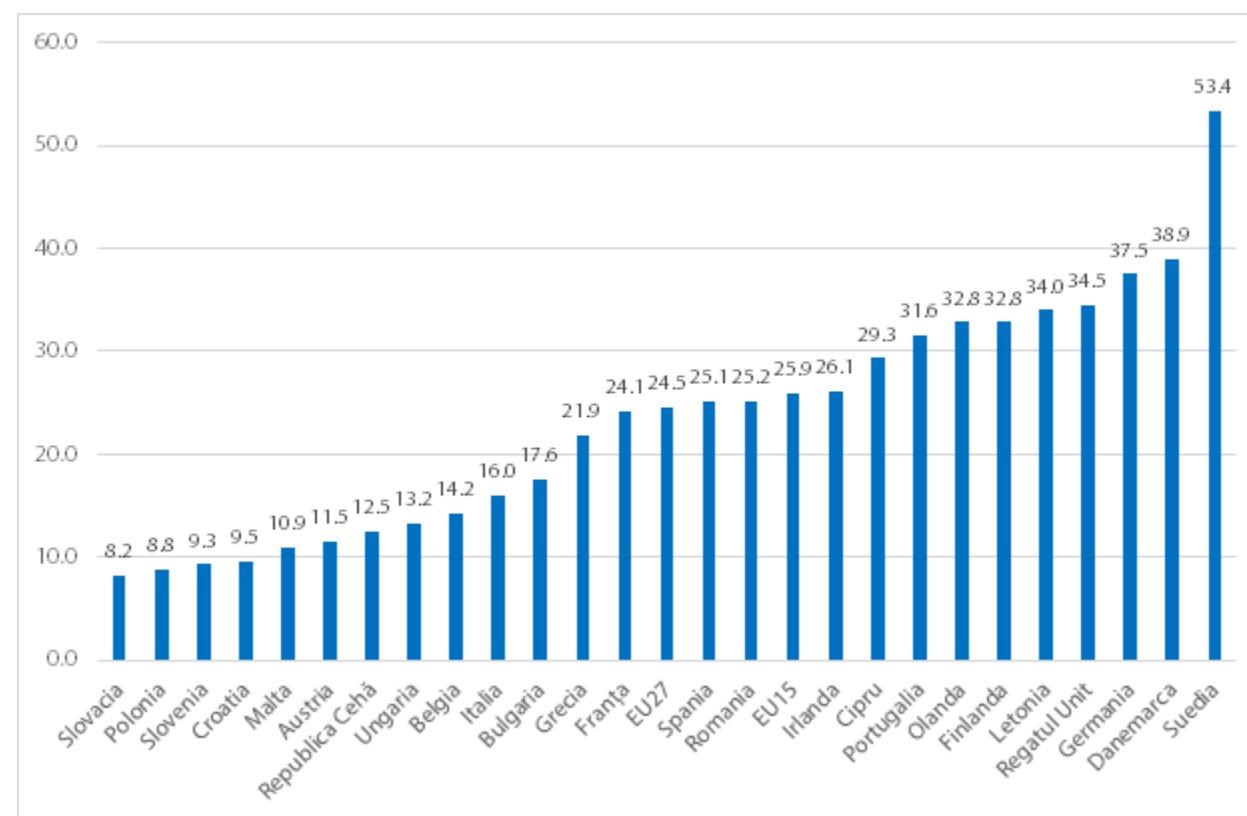
Toate grupurile educaționale



Sursa: prelucrare a datelor LFS

Fig. 7B: Ratele de ocupare în grupa de vârstă 60-64 ani în 2016. Femei.

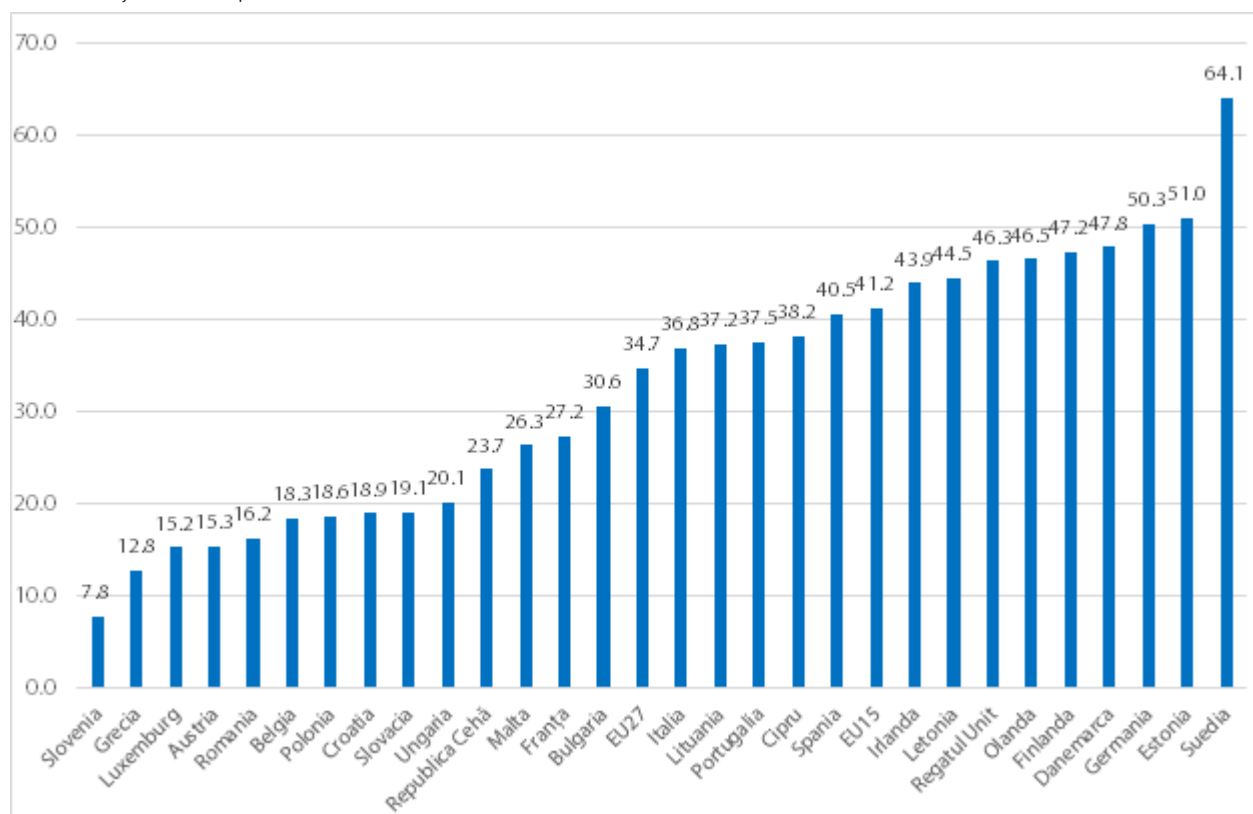
Absolvenți învățământ secundar inferior



Sursa: prelucrare a datelor LFS

Fig. 7C: Ratele de ocupare în grupa de vârstă 60-64 ani în 2016. Femei.

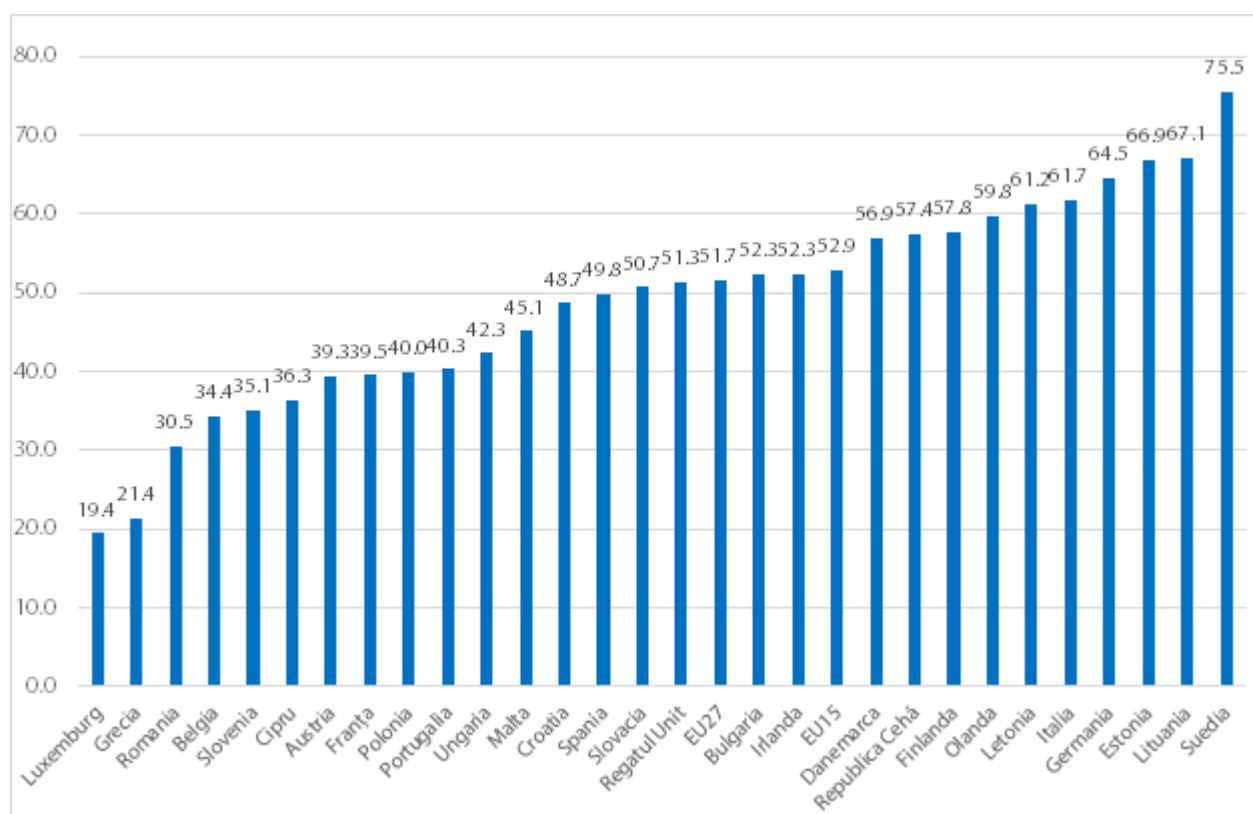
Absolvenți studii superioare secundare



Sursa: prelucrare a datelor LFS

Fig. 7D: Ratele de ocupare în grupa de vârstă 60-64 ani în 2016. Femei.

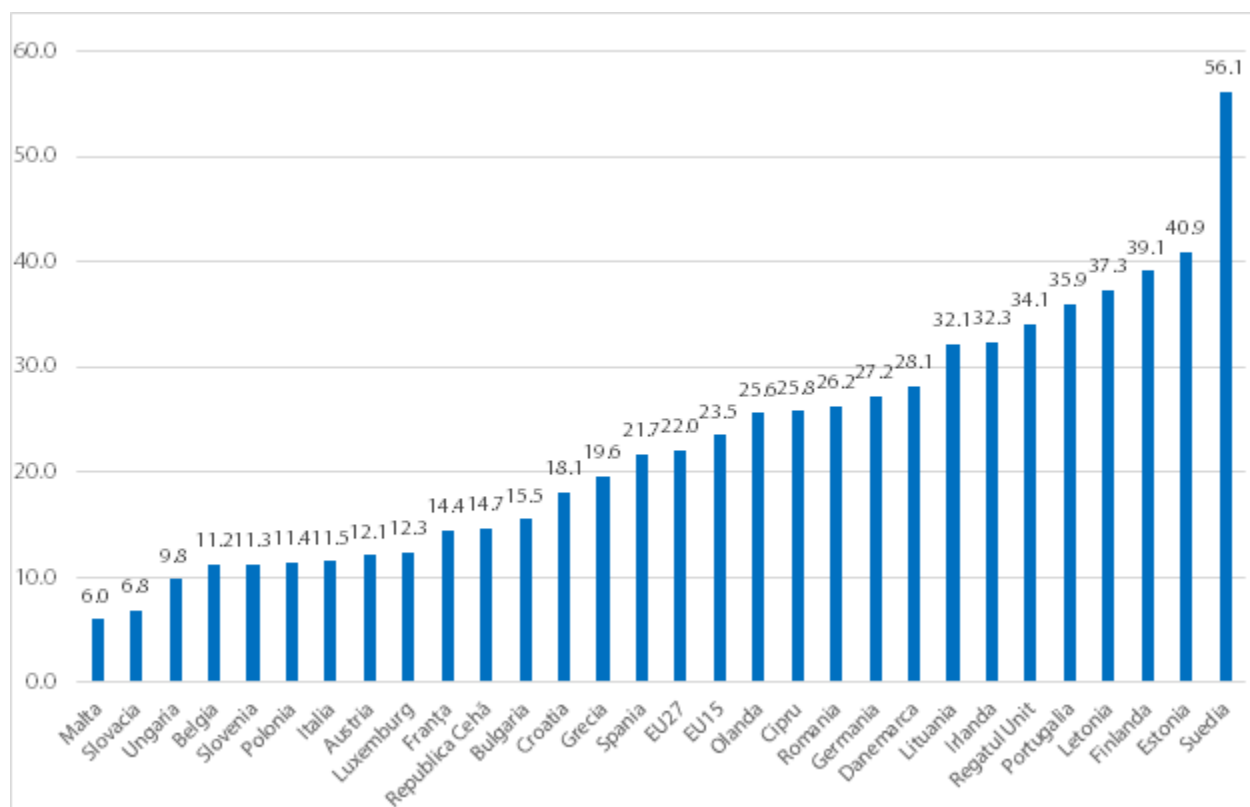
Absolvenți de învățământ terțiar



Sursa: prelucrare a datelor LFS

Fig. 8A: Ratele de ocupare în grupa de vârstă 60-64 ani în 2008. Femei.

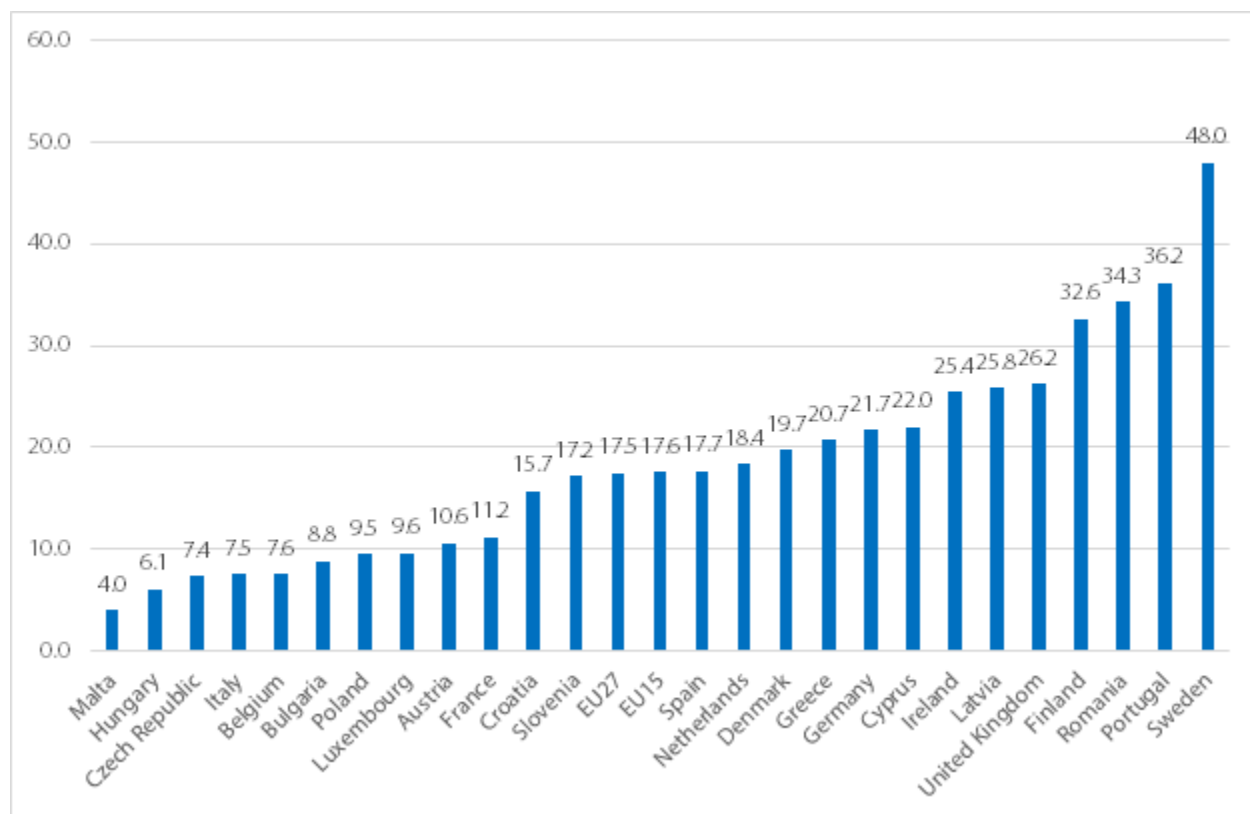
Toate grupurile educaționale



Sursa: prelucrare a datelor LFS

Fig. 8B: Ratele de ocupare în grupa de vârstă 60-64 ani în 2008. Femei.

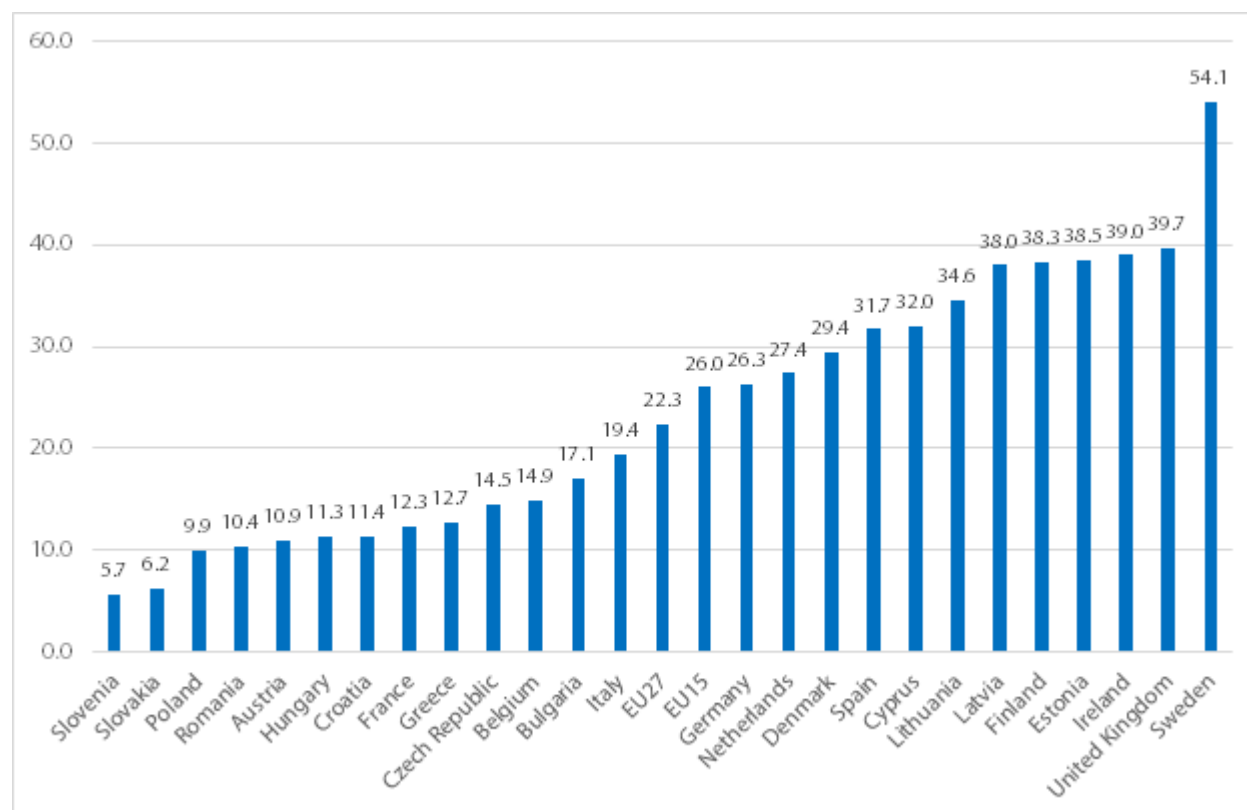
Absolvenți învățământ secundar inferior



Source: elaborations on LFS data

Fig. 8C: Ratele de ocupare în grupa de vârstă 60-64 ani în 2008. Femei.

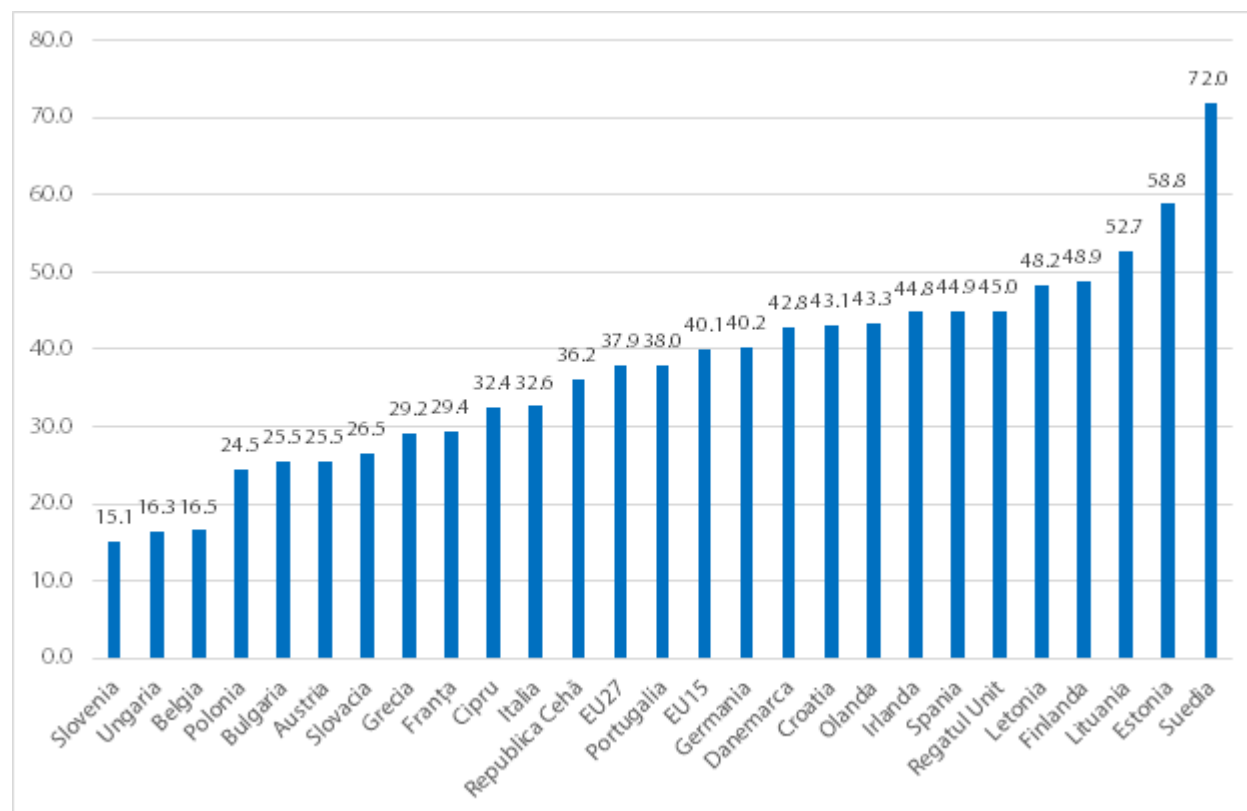
Absolvenți studii superioare secundare



Sursa: prelucrare a datelor LFS

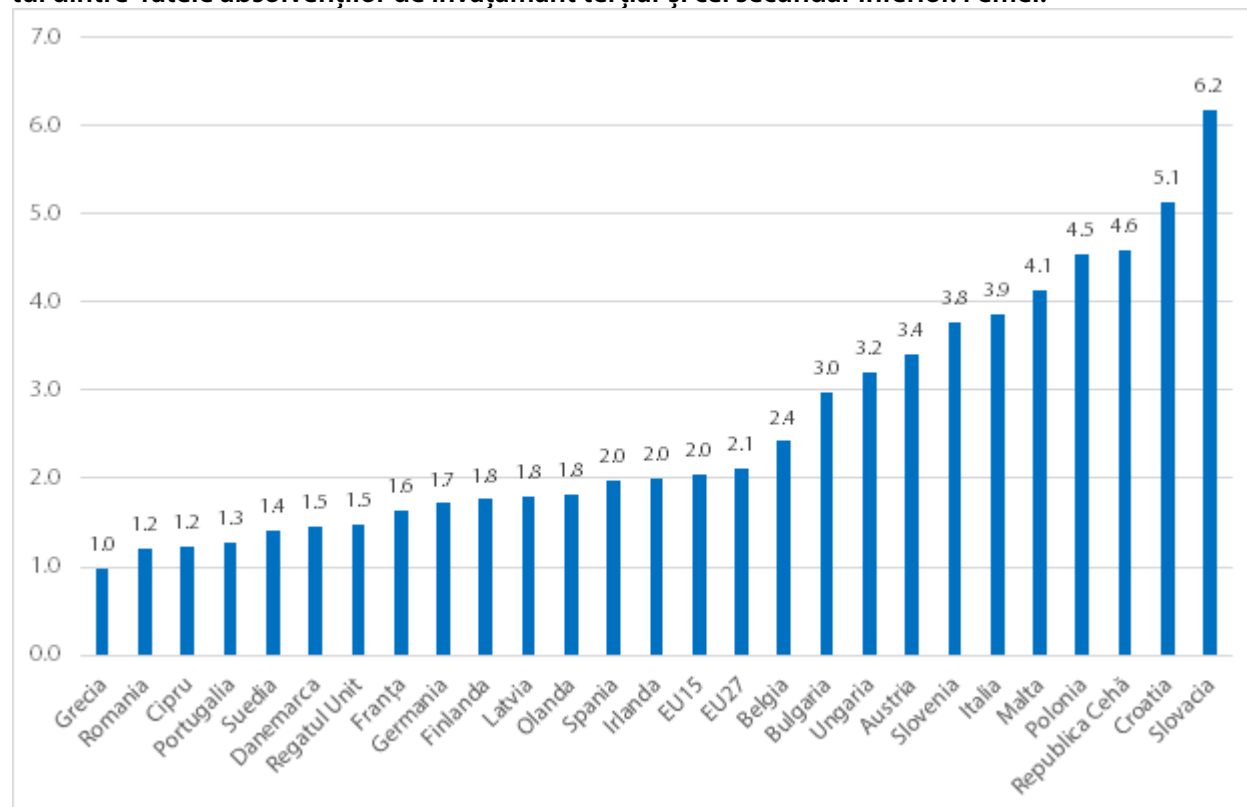
Fig. 8D: Ratele de ocupare în grupa de vârstă 60-64 ani în 2008. Femei.

Absolvenți de învățământ terțiar



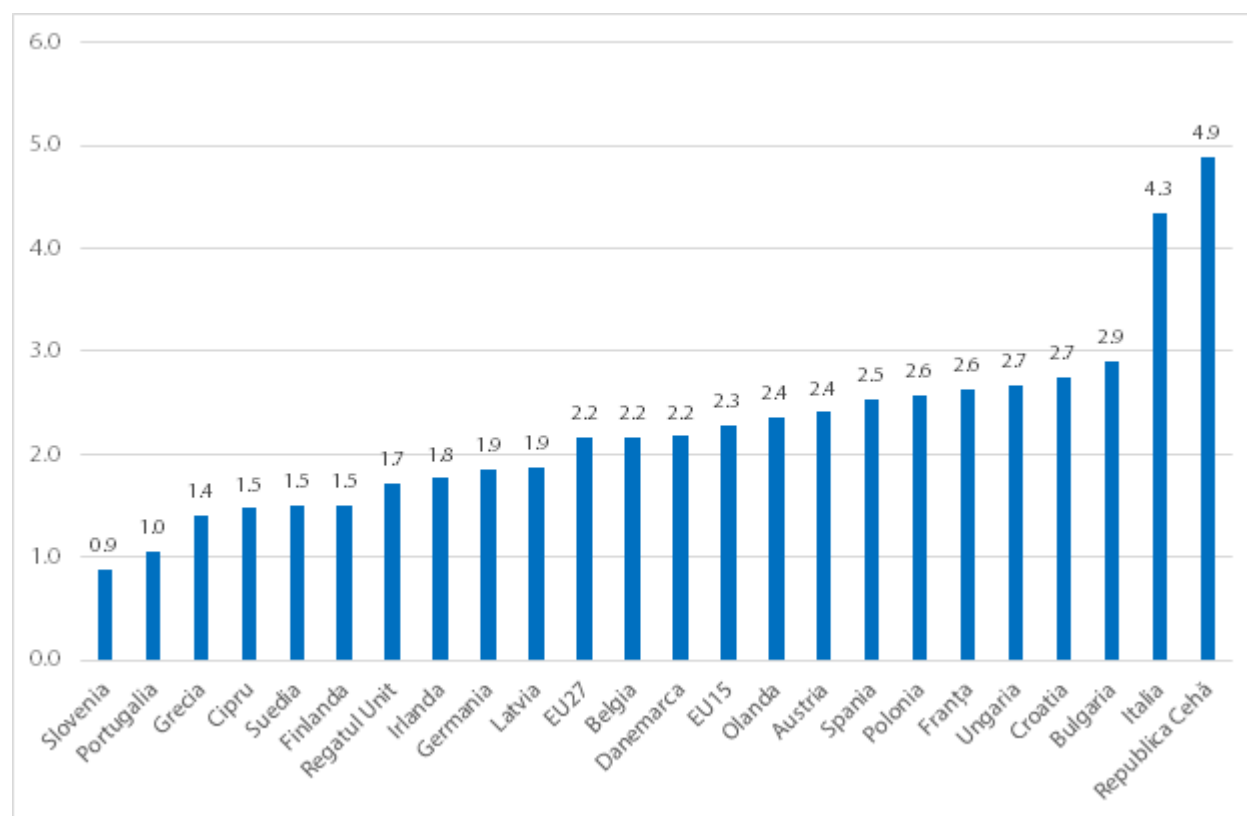
Sursa: prelucrare a datelor LFS

Fig. 9A: Rata relativă de ocupare a forței de muncă în rândul lucrătorilor în vârstă în anul 2016. Raportul dintre ratele absolvenților de învățământ terțiar și cel secundar inferior. Femei.



Sursa: prelucrare a datelor LFS

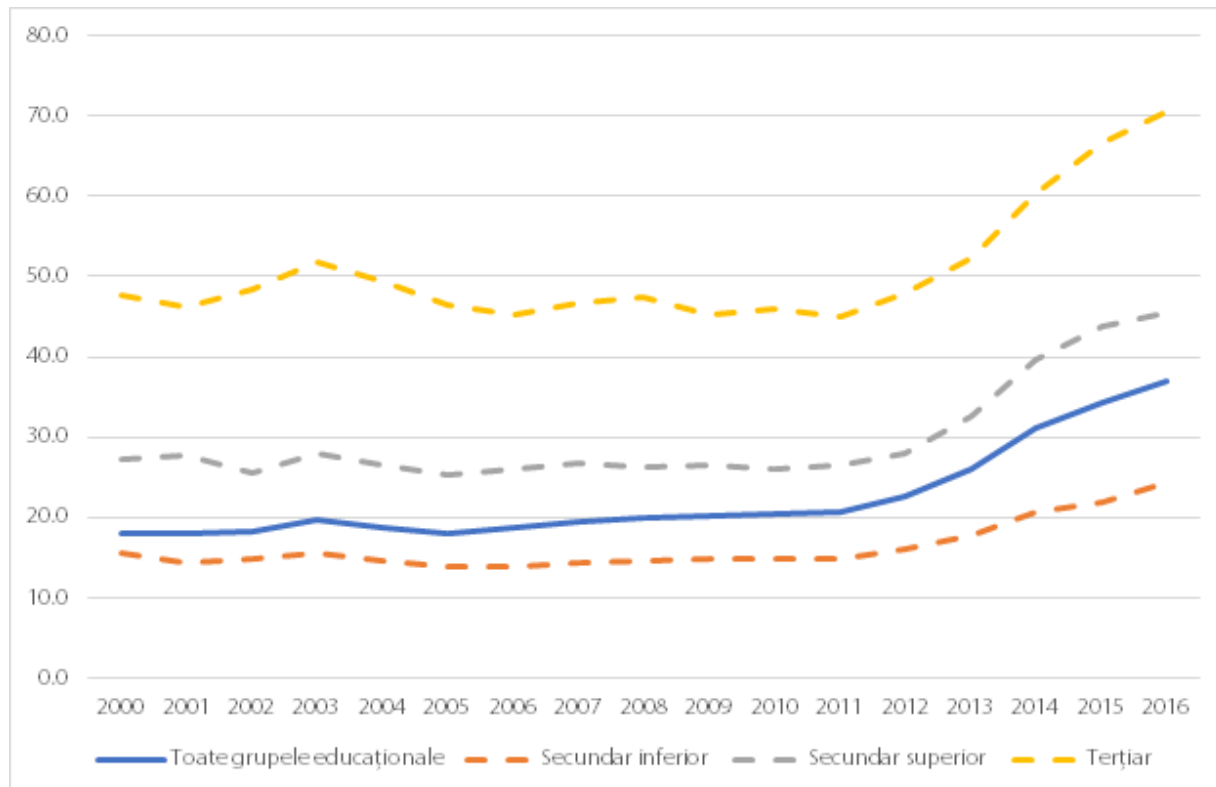
Fig. 9B: Ratele relative de ocupare a forței de muncă în rândul lucrătorilor în vârstă în anul 2008. Raportul dintre ratele absolvenților de învățământ terțiar și cel secundar inferior. Femei.



Sursa: prelucrare a datelor LFS

Fig. 10A: Ratele de ocupare a forței de muncă în grupa de vârstă 60-64 în funcție de nivelul de studii. Populația totală.

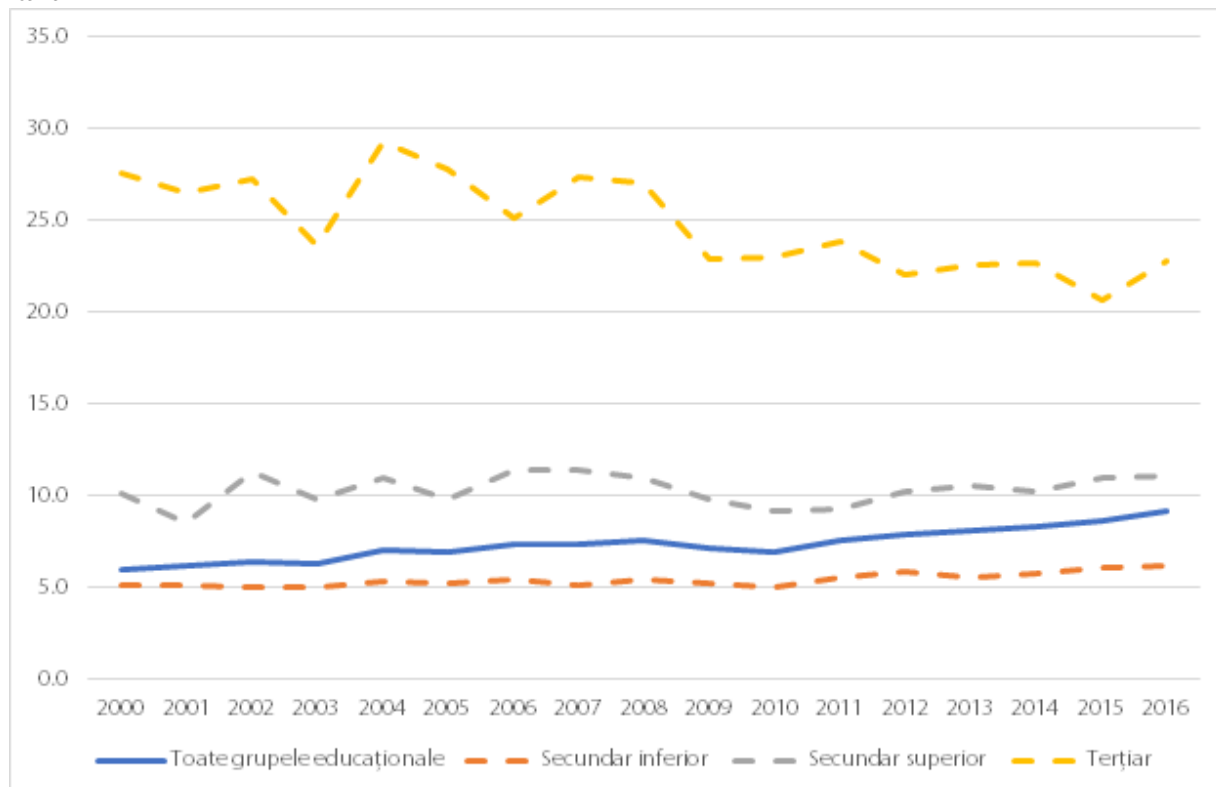
Italia



Sursa: prelucrare a datelor LFS

Fig. 10B: Ratele de ocupare a forței de muncă în grupa de vârstă 65-69 în funcție de nivelul de studii. Populația totală.

Italia

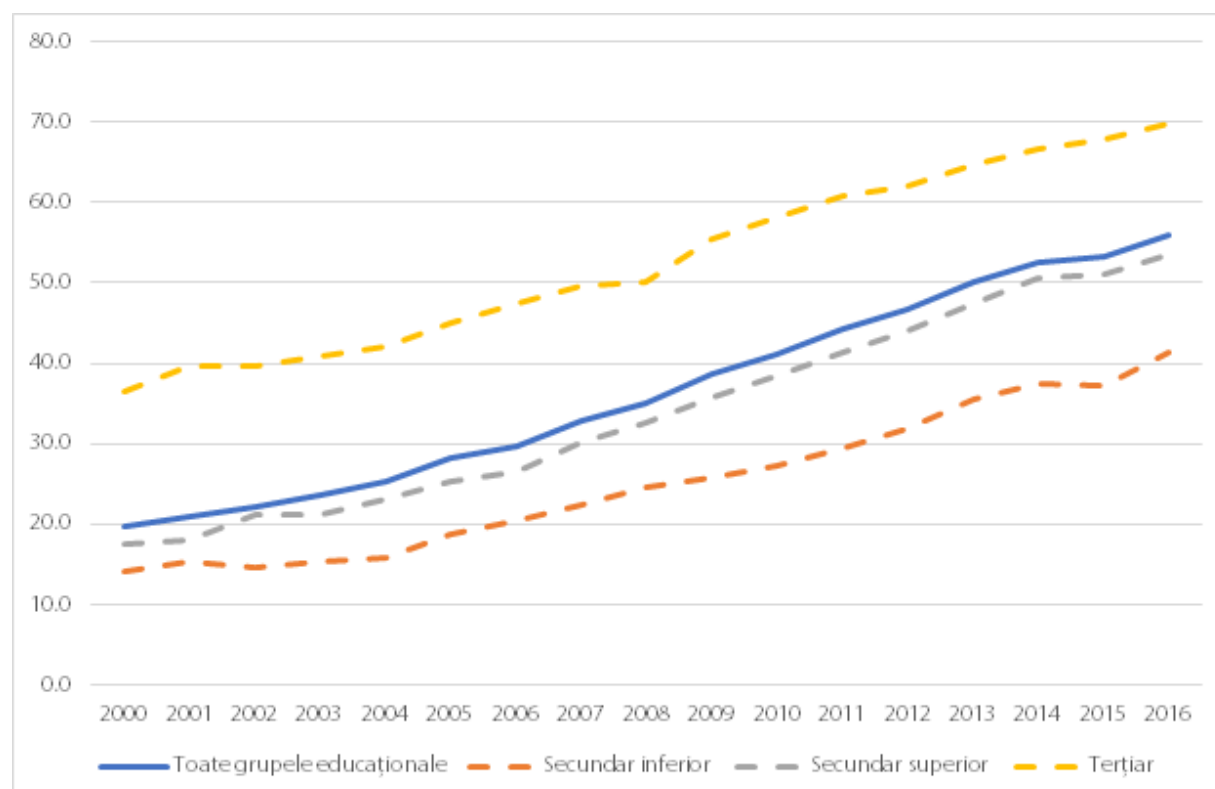


Sursa: prelucrare a datelor LFS

Fig. 11A: Ratele de ocupare a forței de muncă în grupa de vârstă 60-64 în funcție de nivelul de studii.

Populația totală

Germania

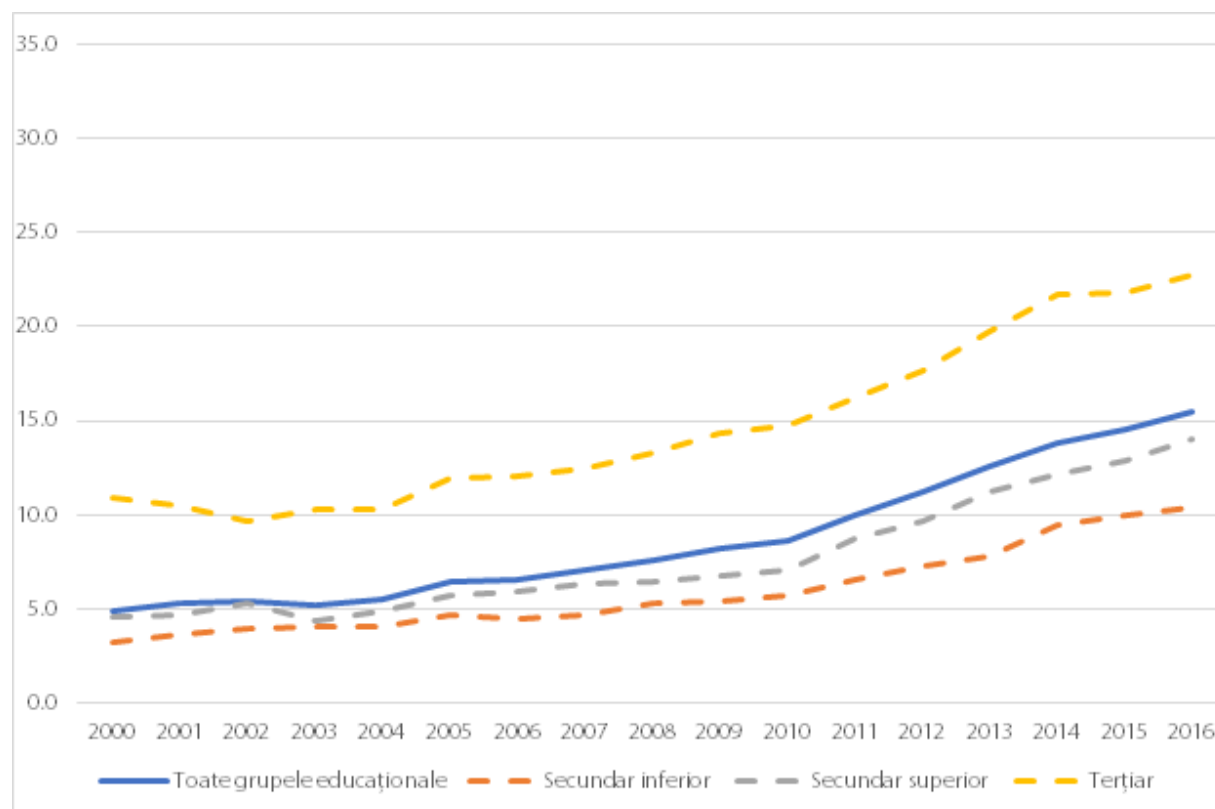


Sursa: prelucrare a datelor LFS

Fig. 11B: Ratele de ocupare a forței de muncă în grupa de vârstă 65-69 în funcție de nivelul de studii.

Populația totală.

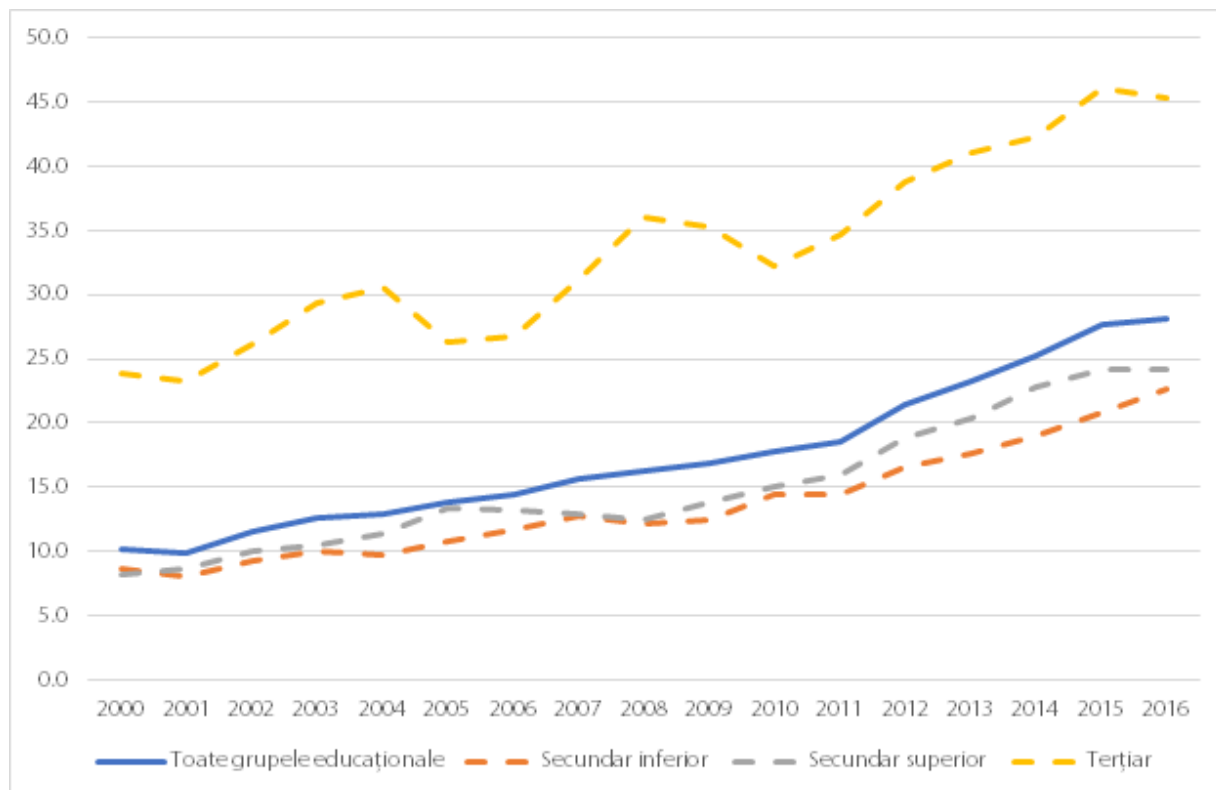
Germania



Source: elaborations on LFS data

Fig. 12A: Ratele de ocupare a forței de muncă în grupa de vârstă 60-64 în funcție de nivelul de studii. Populația totală.

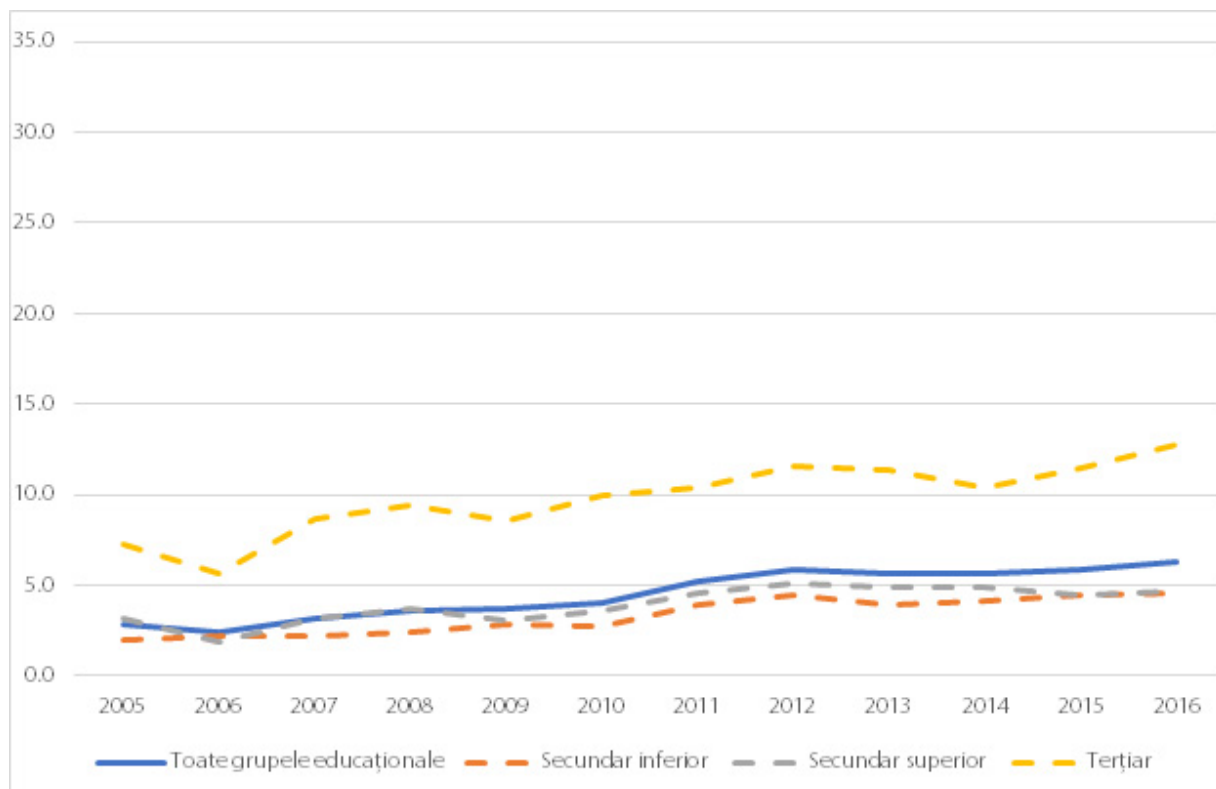
Franța



Sursa: prelucrare a datelor LFS

Fig. 12B: Ratele de ocupare a forței de muncă în grupa de vârstă 65-69 în funcție de nivelul de studii. Populația totală.

Franța



Sursa: prelucrare a datelor LFS

4. Caracteristicile indivizilor activi în vârstă de 60-65 ani în țările UE

Folosind valorile din 2008 și 2014 ale EU-SILC, am realizat estimări logit econometrice pentru țările care vizează calcularea direcției și dimensiunii asocierii dintre un set de caracteristici ale persoanelor și probabilitatea de a fi active (respectiv, angajați sau șomeri), mai degrabă decât pensionari la vârsta de 60-65 ani (persoanele inactive care nu au fost pensionate nu sunt luate în considerare în eșantionul nostru).

După cum s-a menționat mai sus, seturile de date ale anchetelor, de obicei, nu permit cercetătorilor să identifice, într-un mod causal, determinanții urmării muncii sau pensionării anticipate. Cu toate acestea, obiectivele noastre sunt de a estima într-un design multivariat asocierea unor caracteristici individuale - care, după cum s-a subliniat, ar putea afecta atât cererea de forță de muncă, cât și oferta de forță de muncă a lucrătorilor în vârstă - și statutul lor la vârsta de 60-65 de ani. După cum s-a menționat, rezultatele sunt exprimate prin efectele medii marginale (AME) care arată probabilitatea evenimentului asociat fiecărei caracteristici, pentru toate combinațiile posibile ale celorlalte caracteristici individuale.

Discutăm mai întâi rezultatele „modelului scurt” prezentat în Secțiunea 2 și apoi prezentăm, de asemenea, ce schimbări există când ocupația și experiența sunt adăugate la estimările din „modelul complet”. Rezultatele sunt prezentate în urma unei abordări privind regimul nivelului de trai, care abordează subiectul cu privire la diverse concluzii care caracterizează țările care aparțin diferitelor cluster (grupe) din UE.

Pornind de la țările nordice și anglo-saxone (tabelul 1A), trebuie remarcat că nu apar modele clare în ceea ce privește diferențele de gen: în Suedia și în Irlanda nu apar diferențe mari în 2014 (în 2008 femeile din Irlanda aveau chiar o probabilitate mai mare decât bărbații de a fi active la vârste mai înaintate), în timp ce în Danemarca, Finlanda și Marea Britanie, pensionarea în grupul de vârstă 60-65 este mai frecventă la femei decât la bărbați (rețineți că, așa cum am arătat deja, nu includem în analizele noastre persoane inactive, iar inactivitatea la toate vârstele este mai frecventă la femei decât la bărbați). În afară de Irlanda, cei divorțați sau văduvi au tendința să lucreze mai mult, poate pentru a-și mări veniturile, fără a avea la dispoziție veniturile câștigate de un partener. Cei care raportează că au o stare bună de sănătate tind de obicei să lucreze mai mult decât cei care se evaluează ca fiind caracterizați de o stare de sănătate echitabilă sau proastă. Totuși, în Irlanda apar doar diferențe mari în ceea ce privește probabilitățile care avantajează pe cei cu o sănătate bună. În cele din urmă, și foarte interesant pentru domeniile noastre, nu apar modele clare în ceea ce privește legătura dintre nivelul educațional și probabilitatea de a fi activ la vârste mai înaintate atunci când se controlează alte caracteristici individuale (remarcați că ratele de ocupare indicate în Secțiunea 3 pot fi interpretate ca simple relații bivariante dintre probabilitatea de educație și angajare). Într-adevăr, o creștere constantă a ratelor de activitate atunci când se elimină educația, caracterizează doar Danemarca, în timp ce în Suedia doar absolvenții terțiari se caracterizează printr-o probabilitate mult mai mare și în Finlanda nu apar diferențe mari între absolvenții de învățământ secundar superior și cei terțiari. Dimpotrivă, în cele două țări anglo-saxone, odată ce se controlează celelalte trăsături individuale, cei cu înaltă calificare tind să se pensioneze mai devreme decât cei cu un nivel scăzut de calificare.

În toate țările continentale (tabelul 1B), cu excepția Franței, bărbații se pensionează mai târziu decât femeile și nu mai duc o viață activă, mai ales cei divorțați sau văduvi. În afară de Franța și Olanda, unde nu apar mari diferențe, o stare bună de sănătate este asociată cu o probabilitate mai mare de a fi activ la vârsta de 60-65 de ani. În cele din urmă, absolvenții de învățământ terțiar tind să lucreze mai mult decât absolvenții de învățământ secundar

superior și absolvenți de învățământ secundar inferior, chiar dacă mărimea diferențelor de probabilitate diferă în mare măsură între țări și este maximă în Franța și minimă în Olanda.

Țările din sud urmează un model referitor la activitatea femeilor la vârste înaintate (Tabelul 1C) care au tendința de a se pensiona mai devreme decât bărbații din Cipru, Grecia și Italia, dar mai târziu în comparație cu bărbații din Spania și (ușor) Portugalia. În ceea ce privește starea civilă, nu apar chestiuni clare, în timp ce persoanele care au o sănătate precară sunt mai puțin susceptibile de a fi active după vârsta de 60 de ani. Cu toate acestea, în conformitate cu caracteristicile unui sistem de pensii care ia în considerare într-un mod imperfect condițiile de sănătate și de muncă greoaie, diferențele estimate în probabilitatea de a rămâne activ după 60 în funcție de starea de sănătate nu sunt mari în Italia. În cele din urmă, diferențele clare în „ratele de activitate multivariate” apar în țările sudice atunci când se estimează asocierea dintre educație și probabilitatea de activitate la vârste mai înaintate: într-adevăr, în afara Italiei, absolvenții terțiari se caracterizează printr-o probabilitate mai mică de a fi încă activi decât cei cu cel mai înalt nivel secundar sau secundar superior (doar în Grecia, absolvenții învățământului secundar superior sunt mai puțin probabil să fie activi decât absolvenții terțiari).

În toate țările din Europa de Est, ratele de activitate mai mari caracterizează bărbații, singuri, și indivizii cu o stare bună de sănătate (Tabelul 1C). În plus, probabilitatea de a fi activ este corelată pozitiv cu nivelul educațional, cu excepția Ungariei, unde nu apar mari diferențe, iar cea mai mare valoare estimată AME îi caracterizează pe cei care au absolvit un grad secundar inferior.

Cu excepția Estoniei, în țările baltice există diferențe mari în ratele de activitate pe sexe, plus țările care au aderat la UE în 2007 (România și Bulgaria), iar bărbații sunt mai activi decât femeile (tabelul 1E). Nu apar tipare clare în ceea ce privește starea civilă, în timp ce sănătatea este asociată pozitiv cu probabilitatea de a fi activ. În cele din urmă, în toate țările, absolvenții terțiari sunt mai activi decât indivizii mai slab calificați, chiar dacă în Bulgaria și România cei cu cel mult un nivel de educație secundar inferior au o probabilitate mai mare să fie activi decât cei care dețin o diplomă secundară superioară.

„Modelul complet” ne permite să estimăm, de asemenea, asocierea dintre ocupația actuală sau ocupația trecută pentru cei care sunt pensionați și probabilitatea de a fi activ, de a controla anii de experiență pe piața forței de muncă care este un bun proxy pentru a controla dacă persoanele îndeplinesc sau nu posibilele cerințe pentru pensionarea anticipată³.

În primul rând, trebuie subliniat faptul că legătura transnațională dintre educație și probabilitatea de a fi activ, prezentată anterior în tabelele 1A-1E, nu se schimbă atunci când controlăm ocupația și experiența (două variabile care sunt în mod clar corelate cu educația; -Tabelele 2A - 2D).

În ceea ce privește legătura dintre ocupație și probabilitatea de a fi activ, imaginea este amestecată în țările UE15 (tabelul 2A), Probabilitatea continuării activității este într-adevăr cea mai mare la managerii din Austria, Germania, Spania, Finlanda, Italia, Portugalia și Suedia, în timp ce cea mai mare probabilitate este dată de muncitorii din Belgia, Franța, Irlanda și Marea Britanie. De asemenea, în țările care au aderat la UE începând cu anul 2005 (tabelul 2C) apar diferite tipare, unde există o tendință mult mai mare de a continua în rândul managerilor comparativ cu funcționarii și muncitorii din Republica Cehă, Lituania și Slovacia, în timp ce în Cipru și Letonia muncitorii sunt caracterizați de cea mai mare probabilitate de a fi activi în clasa de vârstă 60-65.

Rezumând, estimările multivariate privind caracteristicile individuale asociate ratelor de activitate la vârste mai înaintate arată că țările UE se caracterizează prin tipare diferite, care, în plus, se schimbă și în cadrul fiecărui cluster identificat prin nivelul de trai. În special, în timp ce în unele țări lucrătorii cu înaltă calificare (educați sau manageri terțiari) tind să se pensioneze mai târziu, în alte țări tendința este inversată și, menținând constanta celorlalte variabile, lucrătorii cu nivel scăzut și mediu având o probabilitate mai ridicată de a fi activi la vârsta cuprinsă între 60 și 65 de ani, decât lucrătorii cu înaltă calificare.

Comparând Italia, Franța și Germania, se arată în mod clar diferențele tipare de țări (figurile 13A-14C): în Italia în 2014 probabilitatea de a fi activ estimată de modelul complet este mult mai mare pentru cei cu studii superioare (48,6%) decât pentru cei din învățământul secundar superior (39,3% (32,4%)), iar pentru manageri (44,0%) față

³ Modelul complet nu poate fi rulat pentru toate țările din UE-27, deoarece variabila privind experiența nu este înregistrată în toate țările din cadrul EU-SILC.

de muncitori (36,1%) și funcționari (35,1%); În Germania, diferențele dintre persoanele cu calificare înaltă, medie și scăzută sunt destul de limitate (având în vedere atât educația, cât și ocupația ca proxy de competențe); În Franța, managerii tind să se pensioneze mai devreme decât muncitorii, dar, în medie, absolvenții de învățământ terțiar sunt mult mai susceptibili de a fi activi decât cei mai mulți indivizi cu studii secundare sau secundare superioare.

5

5. Caracteristicile persoanelor pensionate care combină pensiile cu veniturile din țările UE

Eterogenitatea persoanelor în vârstă în ceea ce privește șansele lor de a continua să lucreze la vârste mai înaintate poate fi evaluată și în funcție de caracteristicile persoanelor care continuă să lucreze chiar și după pensionare.

În acest scop, am definit ca „pensionari care lucrează” acei indivizi cu vârsta cuprinsă între 60 și 75 de ani, care combină pensiile cu venitul din muncă și am analizat, prin utilizarea regresiiilor logit pe baza datelor EU-SILC, asocierea unui set de caracteristici individuale cu probabilitatea de a fi „pensionar care lucrează”.

Ponderea persoanelor care combină pensiile cu câștigurile diferă în general în țările UE (Tabelul 3). În medie, în țările UE, 11,8% dintre pensionarii în vârstă de 60-65 ani au primit, de asemenea, venituri din muncă în 2014, în timp ce ponderea acestora este de 8,7% și 6,0% în rândul celor în vârstă, respectiv de 66-70 și 71-75 ani. Rețineți, de asemenea, că ponderea celor pensionați a crescut, în medie, din 2008 până în 2014.

În rândul celor cu vârste între 60 și 65 de ani, cea mai mare pondere a pensionarilor în activitate apare în Suedia (42,5%), unde există scheme de pensii parțiale, urmată de Spania (26,1%), Finlanda (21,6%), Slovenia (21,3%) și Malta (21,0%), în timp ce în Grecia, Belgia, Irlanda, Luxemburg, România și Marea Britanie această cotă nu depășește 2,0%. Cele trei țări nordice sunt, în schimb, țările cu cea mai mare pondere a pensionarilor în vârstă de 66-70 ani și 71-75 ani (în ultimul caz împreună cu Slovenia).

Dintre cei care combină pensiile cu veniturile, ponderea venitului din muncă nu este neglijabil (Tabelul 4). Valoarea mediană a raportului dintre venituri și pensii (excluzând din analiză pe cei care nu combină veniturile din aceste două surse) este mai mare de 20% pentru toate grupele de vârstă.

Estimările privind asocierea dintre caracteristicile individuale și oportunitățile de a continua lucrul după pensionare prezintă informații interesante (a se vedea tabelele 5A-5E privind „modelul scurt”, în cazul în care ocupația și experiența pe piața muncii înainte de pensionare nu sunt controlate).

În toate țările, cu excepția Slovaciei, probabilitatea continuării activității este mai mare pentru bărbați decât pentru femei, în timp ce nu apar chestiuni clare privind asocierea dintre starea civilă și probabilitatea de a fi un pensionar care lucrează. În toate țările, cu excepția Greciei și României, o stare de sănătate bună este asociată cu o probabilitate mai mare de combinare a pensiilor și a veniturilor din muncă. În majoritatea țărilor, lucrătorii cu studii superioare se caracterizează printr-o probabilitate mai mare de a fi activi și după pensionare. Cu toate acestea, imaginea diferă de la o țară la alta, în timp ce în 8 țări în 2014 (Irlanda, Marea Britanie, Belgia, Grecia, Spania, Portugalia, Polonia și România) cei care dețin o diplomă terțiară nu sunt caracterizați de o probabilitate de a continua munca după pensionare mai mare decât cei care dețin cel mult un nivel secundar inferior sau un grad secundar superior.

„Modelul complet” ne permite, de asemenea, să estimăm dacă, controlând și experiența anterioară a pieței forței de muncă, cei care au lucrat în calitate de manager au o probabilitate mai mare de a combina pensiile cu câștigurile salariale odată pensionați, îmbunătățind astfel în continuare nivelul de trai, economic, sau, dimpotrivă, muncitorii continuă să lucreze mai frecvent, poate pentru a-și mări veniturile relativ mai mici din pensie (tabelele 6A-6E).

Semnalând că posibilitatea de a continua lucrul nu este o oportunitate disponibilă pentru toți indivizii, în majoritatea țărilor, cei care au lucrat ca manager înainte de pensionare au o probabilitate mai mare de a câștiga, de asemenea, venituri din muncă odată pensionați. Cu toate acestea, confirmând existența unor diferențe între țări - diferențe care nu au legătură cu clusterile (grupuri specifice de țări) - în 7 țări UE (Belgia, Germania, Olanda, Grecia, Ungaria, Polonia și Lituania), probabilitatea estimată de combinare a pensiilor cu veniturile din muncă este mai mică în rândul managerilor față de cei care au lucrat înainte de pensionare ca muncitori sau funcționari.

De asemenea, estimările privind caracteristicile individuale asociate probabilității de a continua lucrul după pensionare confirmă, pe de o parte, că mai multe caracteristici individuale influențează semnificativ această probabilitate, dar că, pe de altă parte, tiparele diferă între țări - sugerând interacțiuni complexe între lucrători și caracteristicile firmelor și regulile de pensionare care afectează alegerile individuale - deoarece în unele țări indivizii cu calificare inferioară au oportunități mai mari de a lucra după pensionare decât indivizii cu înaltă calificare.

În comparație cu Italia, în Germania și Franța se înregistrează clar tipare diferite de țări (figurile 15A-16C). În special, în Italia, șansa de a deveni pensionar care lucrează pare a fi disponibilă în special pentru persoanele cele mai avantajate (de exemplu managerii absolvenți de învățământ terțiar și anterior în funcție), o altă imagine caracterizează Germania - unde cea mai mare probabilitate de a combina pensiile cu câștigurile caracterizează muncitorii - și Franța, unde nu există diferențe mari în ceea ce privește probabilitățile în funcție de ocupația anterioară.

Tab. 3: Share of retired combining pensions with earnings, by age class

	60-65		66-70		71-75	
	2008	2014	2008	2014	2008	2014
AT	9.3%	11.9%	4.2%	8.1%	5.7%	2.0%
BE	1.0%	2.0%	1.8%	1.8%	0.8%	1.1%
BG	6.8%	16.9%	5.2%	11.3%	4.4%	6.5%
CY	2.7%	11.9%	3.3%	7.8%	2.8%	8.5%
CZ	6.7%	5.9%	5.0%	7.1%	2.1%	3.1%
DE	7.1%	10.1%	4.6%	9.4%	2.5%	4.5%
DK	23.8%	13.0%	18.9%	18.3%	12.4%	10.4%
EE	7.5%	8.8%	1.4%	10.4%	1.4%	6.6%
EL	n.a.	0.9%	n.a.	1.5%	n.a.	1.5%
ES	1.2%	26.1%	0.9%	11.4%	0.9%	8.4%
FI	n.a.	21.6%	n.a.	19.6%	n.a.	16.5%
FR	11.0%	19.7%	5.6%	7.1%	3.3%	4.7%
HU	10.4%	7.8%	5.6%	6.7%	4.2%	4.6%
IE	1.5%	2.1%	4.5%	2.4%	5.9%	1.5%
IT	14.0%	15.0%	10.5%	9.2%	7.3%	7.1%
LT	6.1%	14.5%	5.6%	10.9%	7.2%	9.2%
LU	2.7%	0.8%	1.8%	1.9%	3.3%	n.a.
LV	14.4%	15.6%	11.8%	7.2%	4.5%	7.2%
MT	2.8%	21.0%	3.6%	13.7%	0.5%	8.6%
NL	12.5%	13.7%	5.8%	8.9%	4.4%	4.9%
PL	1.4%	3.8%	0.5%	2.2%	0.2%	2.7%
PT	2.4%	4.4%	1.8%	4.3%	1.0%	2.5%
RO	2.5%	0.9%	2.8%	2.1%	2.7%	2.8%
SE	n.a.	42.5%	n.a.	30.2%	n.a.	22.7%
SI	14.4%	21.3%	11.4%	14.9%	11.4%	11.4%
SK	4.9%	6.6%	3.6%	4.3%	1.6%	2.6%
UK	1.3%	0.9%	0.9%	1.1%	0.5%	1.0%
<i>Mean</i>	<i>7.0%</i>	<i>11.8%</i>	<i>5.0%</i>	<i>8.7%</i>	<i>3.8%</i>	<i>6.0%</i>

Source: elaborations on EU-SILC data

Tab. 4: Median value of the ratio between earnings and pensions for retired combining pensions with earnings, by age class

	60-65		66-70		71-75	
	2008	2014	2008	2014	2008	2014
AT	11.3%	10.0%	14.8%	15.9%	20.2%	2.2%
BE	27.7%	96.8%	74.1%	47.0%	51.0%	31.7%
BG	50.0%	36.6%	24.7%	47.8%	16.9%	38.5%
CY	9.8%	4.4%	6.8%	10.1%	11.2%	7.2%
CZ	32.2%	33.7%	25.8%	33.0%	19.2%	35.8%
DE	27.9%	23.4%	42.1%	30.1%	32.0%	24.9%
DK	14.6%	0.6%	17.3%	14.2%	5.9%	5.5%
EE	24.7%	18.5%	12.6%	43.5%	7.5%	38.0%
EL	n.a.	48.2%	n.a.	25.6%	n.a.	32.1%
ES	26.2%	21.4%	33.3%	7.7%	32.6%	9.9%
FI	n.a.	8.2%	n.a.	9.8%	n.a.	9.8%
FR	11.5%	35.4%	8.4%	13.9%	7.7%	14.5%
HU	23.1%	28.3%	11.9%	21.2%	7.8%	15.3%
IE	8.2%	42.9%	48.9%	30.8%	30.4%	50.9%
IT	18.3%	16.5%	13.8%	14.2%	15.6%	22.0%
LT	34.7%	64.5%	33.4%	53.1%	26.9%	56.2%
LU	28.5%	21.2%	27.5%	33.5%	n.a.	n.a.
LV	56.0%	45.2%	66.9%	43.3%	68.5%	28.4%
MT	69.1%	28.8%	73.2%	31.9%	34.9%	18.5%
NL	4.7%	16.7%	6.3%	12.7%	9.8%	16.8%
PL	11.1%	24.9%	8.4%	14.5%	16.2%	28.7%
PT	32.0%	57.9%	14.2%	50.1%	23.0%	30.8%
RO	22.3%	13.9%	25.4%	11.4%	18.7%	16.8%
SE	6.4%	27.7%	n.a.	13.2%	n.a.	7.2%
SI	n.a.	7.4%	9.2%	7.7%	9.0%	4.1%
SK	18.4%	17.6%	14.2%	10.1%	8.5%	3.3%
UK	34.9%	27.9%	74.5%	82.0%	36.7%	12.7%
<i>Mean</i>	25.2%	28.8%	28.7%	27.0%	22.2%	21.6%

Source: elaborations on EU-SILC data

Tab. 5A. Estimated probability of combining pensions with labour incomes according to individual characteristics. Individuals aged 60-75. "Short model"^a. Nordic and Anglo-Saxon countries.

	2008		2014				
	DK	UK	DK	FI	SE	IE	UK
<i>Gender</i>							
Male	23.6%	1.2%	20.6%	28.5%	33.4%	3.1%	1.9%
Female	12.1%	0.7%	9.9%	15.4%	24.2%	0.7%	0.8%
<i>Marital status</i>							
Single	15.4%	0.5%	15.0%	21.7%	28.8%	4.1%	4.8%
Married	17.4%	0.8%	13.5%	21.4%	29.8%	1.6%	1.0%
Divorced-widow	19.1%	1.6%	17.4%	20.1%	24.5%	3.5%	1.4%
<i>Self-rated health</i>							
Bad health	10.8%	0.9%	7.3%	17.8%	16.8%	0.2%	0.2%
Fair health	15.9%	0.9%	13.3%	19.6%	21.5%	1.0%	0.8%
Good health	19.5%	0.9%	15.7%	23.2%	31.4%	2.6%	1.6%
<i>Education</i>							
At most low. Sec.	13.4%	0.7%	9.3%	17.5%	25.9%	2.6%	0.7%
Up. Sec.	23.2%	1.1%	14.9%	23.7%	25.7%	0.6%	2.5%
Tertiary	21.8%	1.0%	20.2%	24.4%	36.9%	2.4%	1.7%
Sample size	678	1957	668	1340	826	693	1818

^a Average marginal effects obtained by logit regressions on probability of being employed or unemployed versus retired (other inactive individuals are not included in the analysis). Control variables: age, age squared, gender, marital status, self-rated health, education.

Source: elaborations on EU-SILC data

Tab. 5B. Estimated probability of combining pensions with labour incomes according to individual characteristics. Individuals aged 60-75. "Short model"^a. Continental countries.

	2008				2014				
	AT	DE	FR	NL	AT	BE	DE	FR	NL
<i>Gender</i>									
Male	6.7%	5.0%	9.1%	7.4%	8.1%	1.9%	8.8%	13.6%	10.5%
Female	5.2%	3.5%	5.1%	4.9%	5.9%	0.9%	4.9%	8.9%	5.9%
<i>Marital status</i>									
Single	5.8%	4.9%	11.3%	5.1%	4.7%	1.3%	9.1%	14.6%	3.9%
Married	6.7%	4.0%	6.3%	7.1%	7.4%	1.4%	6.5%	10.8%	9.3%
Divorced-widow	3.5%	4.7%	6.9%	4.3%	6.7%	1.6%	7.5%	13.1%	7.6%
<i>Self-rated health</i>									
Bad health	6.3%	1.7%	3.1%	2.6%	0.9%	0.7%	3.5%	7.0%	1.7%
Fair health	4.3%	2.9%	6.5%	6.3%	6.1%	0.5%	5.1%	9.7%	6.8%
Good health	7.2%	6.3%	8.3%	6.6%	8.6%	1.9%	9.0%	13.0%	9.4%
<i>Education</i>									
At most low. Sec.	5.9%	2.5%	5.9%	4.0%	4.2%	1.1%	3.4%	10.3%	6.0%
Up. Sec.	5.3%	4.0%	8.4%	6.8%	6.8%	2.7%	6.2%	10.7%	9.1%
Tertiary	9.2%	6.8%	7.5%	10.4%	10.1%	0.7%	11.2%	16.5%	10.5%
Sample size	1428	5074	1921	1065	1625	1331	4608	3521	1136

^a Average marginal effects obtained by logit regressions on probability of being employed or unemployed versus retired (other inactive individuals are not included in the analysis). Control variables: age, age squared, gender, marital status, self-rated health, education.

Source: elaborations on EU-SILC data

Tab. 5C. Estimated probability of combining pensions with labour incomes according to individual characteristics. Individuals aged 60-75. "Short model"^a. Southern countries.

	2008			2014			
	CY	ES	IT	EL	ES	IT	PT
<i>Gender</i>							
Male	5.1%	1.4%	12.2%	1.8%	15.8%	12.0%	5.2%
Female	0.8%	0.3%	8.7%	0.9%	8.6%	8.3%	1.5%
<i>Marital status</i>							
Single	4.0%	0.3%	8.7%	1.0%	12.9%	10.3%	2.7%
Married	3.4%	1.0%	10.1%	1.4%	13.9%	10.2%	3.7%
Divorced-widow	2.0%	1.6%	14.9%	1.5%	11.3%	11.8%	2.5%
<i>Self-rated health</i>							
Bad health	1.2%	1.8%	7.3%	1.7%	8.7%	7.6%	1.4%
Fair health	3.9%	0.9%	10.2%	1.7%	13.7%	9.6%	4.1%
Good health	3.9%	0.8%	12.5%	1.1%	14.4%	12.0%	5.2%
<i>Education</i>							
At most low. Sec.	3.2%	1.0%	9.2%	1.7%	12.3%	8.6%	2.9%
Up. Sec.	2.7%	0.8%	13.8%	1.2%	17.7%	11.7%	7.5%
Tertiary	4.7%	1.0%	17.9%	0.1%	14.9%	19.3%	7.3%
Sample size	724	2345	5532	2596	2483	5477	2391

^a Average marginal effects obtained by logit regressions on probability of being employed or unemployed versus retired (other inactive individuals are not included in the analysis). Control variables: age, age squared, gender, marital status, self-rated health, education. Source: elaborations on EU-SILC data

Tab. 5D. Estimated probability of combining pensions with labour incomes according to individual characteristics. Individuals aged 60-75. "Short model"^a. Eastern countries.

	2008					2014				
	CZ	HU	PL	SI	SK	CZ	HU	PL	SI	SK
<i>Gender</i>										
Male	4.5%	8.9%	0.8%	17.8%	3.8%	6.0%	7.0%	6.2%	21.0%	3.4%
Female	4.5%	5.8%	0.5%	8.9%	3.4%	4.4%	6.1%	1.5%	11.6%	4.6%
<i>Marital status</i>										
Single	6.6%	6.5%	0.8%	15.2%	5.3%	9.8%	10.7%	1.0%	16.5%	3.4%
Married	4.6%	6.9%	0.4%	11.6%	3.4%	4.5%	7.0%	2.7%	16.2%	4.2%
Divorced-widow	3.9%	7.5%	1.3%	13.5%	3.4%	5.8%	5.1%	4.6%	13.1%	3.9%
<i>Self-rated health</i>										
Bad health	1.7%	4.8%	0.4%	9.4%	2.7%	2.2%	3.3%	2.7%	14.9%	1.7%
Fair health	4.7%	7.3%	0.5%	13.0%	3.8%	4.6%	7.5%	3.0%	14.8%	3.6%
Good health	6.3%	10.8%	1.0%	13.8%	4.5%	7.2%	8.4%	3.5%	16.6%	6.9%
<i>Education</i>										
At most low. Sec.	2.4%	7.7%	0.2%	14.5%	2.5%	2.4%	5.0%	6.0%	17.3%	1.5%
Up. Sec.	4.3%	6.1%	0.5%	9.9%	3.8%	4.6%	6.9%	2.0%	11.9%	3.9%
Tertiary	12.1%	8.6%	2.2%	16.1%	4.0%	10.6%	7.6%	1.2%	23.9%	10.1%
Sample size	4072	3249	3938	1438	1975	2785	2875	4265	1734	2155

^a Average marginal effects obtained by logit regressions on probability of being employed or unemployed versus retired (other inactive individuals are not included in the analysis). Control variables: age, age squared, gender, marital status, self-rated health, education. Source: elaborations on EU-SILC data

Tab. 5E. Estimated probability of combining pensions with labour incomes according to individual characteristics. Individuals aged 60-75. "Short model"^a. Baltic countries plus Bulgaria and Romania.

	2008					2014				
	EE	LT	LV	BG	RO	EE	LT	LV	BG	RO
<i>Gender</i>										
Male	4.2%	6.1%	15.2%	10.0%	4.3%	9.1%	11.9%	13.4%	16.2%	2.4%
Female	2.1%	7.0%	7.6%	2.8%	1.3%	7.8%	10.3%	8.5%	8.1%	1.4%
<i>Marital status</i>										
Single	3.7%	2.6%	7.9%	3.0%	3.7%	4.1%	13.8%	9.3%	13.9%	2.8%
Married	1.9%	7.1%	10.8%	5.5%	2.8%	8.2%	10.4%	10.3%	11.2%	1.4%
Divorced-widow	3.8%	6.5%	9.1%	5.5%	2.3%	9.8%	11.2%	10.6%	11.2%	2.5%
<i>Self-rated health</i>										
Bad health	2.6%	5.6%	6.2%	3.1%	0.7%	5.5%	7.4%	6.7%	6.3%	1.1%
Fair health	2.2%	6.9%	10.6%	6.6%	2.7%	8.4%	12.2%	11.8%	12.1%	2.3%
Good health	4.2%	14.3%	24.7%	6.3%	3.7%	12.5%	14.2%	12.4%	13.4%	1.3%
<i>Education</i>										
At most low. Sec.	1.2%	8.1%	9.3%	6.0%	4.4%	7.3%	6.0%	5.6%	8.8%	2.6%
Up. Sec.	3.5%	6.7%	10.4%	4.8%	0.9%	7.6%	12.2%	10.4%	10.2%	1.0%
Tertiary	2.9%	1.5%	11.1%	4.9%	1.2%	10.2%	13.5%	16.5%	19.4%	0.6%
Sample size	1189	1485	1562	1972	2859	1293	1562	1680	2049	3157

^a Average marginal effects obtained by logit regressions on probability of being employed or unemployed versus retired (other inactive individuals are not included in the analysis). Control variables: age, age squared, gender, marital status, self-rated health, education.

Source: elaborations on EU-SILC data

Tab. 6A. Estimated probability of combining pensions with labour incomes according to individual characteristics. Individuals aged 60-75. "Full model"^a. Nordic and Anglo-Saxon countries.

	2008	2014			
	IE	FI	IE	SE	UK
<i>Gender</i>					
Male	5.9%	27.8%	3.2%	31.6%	1.6%
Female	2.1%	16.0%	0.6%	26.6%	1.0%
<i>Marital status</i>					
Single	4.3%	22.9%	4.8%	32.1%	5.0%
Married	4.4%	21.0%	1.6%	30.3%	1.0%
Divorced-widow	7.1%	21.1%	3.6%	21.8%	1.5%
<i>Self-rated health</i>					
Bad health	2.0%	19.4%	0.5%	19.0%	0.4%
Fair health	2.7%	20.0%	1.0%	23.0%	0.9%
Good health	5.7%	22.7%	2.6%	31.2%	1.5%
<i>Education</i>					
At most low. sec.	5.9%	17.8%	3.4%	27.9%	0.7%
Up. sec.	4.8%	24.3%	0.6%	25.6%	2.4%
Tertiary	1.1%	23.4%	1.9%	35.8%	1.7%
<i>Occupation</i>					
Blue-collar	3.9%	16.5%	0.6%	25.6%	0.4%
White-collar	4.2%	21.7%	2.6%	27.8%	1.2%
Manager	6.6%	24.8%	3.9%	32.3%	1.8%
Sample size	711	1310	686	711	1817

^a Average marginal effects obtained by logit regressions on probability of being employed or unemployed versus retired (other inactive individuals are not included in the analysis). Control variables: age, age squared, experience, experience squared, gender, marital status, self-rated health, education.

Source: elaborations on EU-SILC data

Tab. 6B. Estimated probability of combining pensions with labour incomes according to individual characteristics. Individuals aged 60-75. "Full model"^a. Continental countries.

	2008					2014				
	AT	BE	DE	FR	NL	AT	BE	DE	FR	NL
<i>Gender</i>										
Male	6.3%	1.6%	4.2%	8.0%	6.0%	6.7%	1.6%	7.1%	12.5%	8.3%
Female	5.8%	1.5%	4.6%	5.9%	6.4%	7.2%	1.3%	6.3%	9.1%	6.1%
<i>Marital status</i>										
Single	5.4%	1.0%	4.9%	11.1%	3.4%	4.6%	1.3%	8.3%	13.2%	3.8%
Married	6.8%	1.6%	4.2%	6.3%	7.1%	7.1%	1.5%	6.6%	10.4%	8.5%
Divorced-widow	3.6%	1.3%	4.7%	6.9%	4.6%	7.3%	1.4%	6.9%	14.2%	5.4%
<i>Self-rated health</i>										
Bad health	6.8%	0.8%	2.0%	3.3%	2.3%	1.1%	0.9%	4.3%	7.1%	2.1%
Fair health	4.5%	1.2%	3.0%	6.7%	6.6%	6.2%	0.5%	5.2%	9.4%	6.9%
Good health	6.9%	1.7%	6.2%	7.9%	6.2%	8.1%	1.9%	8.4%	12.4%	8.0%
<i>Education</i>										
At most low. sec.	6.5%	0.6%	2.0%	5.9%	4.0%	4.7%	0.7%	3.1%	9.3%	4.9%
Up. sec.	5.0%	3.4%	4.4%	8.3%	6.0%	6.7%	2.8%	5.9%	10.6%	8.0%
Tertiary	10.0%	2.5%	7.8%	7.4%	10.8%	8.9%	1.7%	12.9%	16.9%	10.5%
<i>Occupation</i>										
Blue-collar	4.8%	3.0%	9.7%	6.2%	4.1%	5.5%	2.3%	13.7%	11.3%	6.9%
White-collar	6.8%	0.5%	3.2%	6.5%	6.5%	6.4%	1.7%	5.9%	10.4%	8.0%
Manager	4.9%	3.1%	5.4%	9.3%	6.5%	9.4%	0.7%	5.7%	12.6%	6.7%
Sample size	1420	782	4920	1776	1007	1615	1302	4582	3327	1042

^a Average marginal effects obtained by logit regressions on probability of being employed or unemployed versus retired (other inactive individuals are not included in the analysis). Control variables: age, age squared, experience, experience squared, gender, marital status, self-rated health, education. Source: elaborations on EU-SILC data

Tab. 6C. Estimated probability of combining pensions with labour incomes according to individual characteristics. Individuals aged 60-75. "Full model"^a. Southern countries.

	2008			2014				
	CY	ES	IT	CY	EL	ES	IT	PT
<i>Gender</i>								
Male	4.1%	1.7%	11.6%	13.1%	1.7%	14.6%	11.5%	5.0%
Female	1.2%	0.5%	9.3%	4.2%	1.0%	10.2%	8.8%	1.7%
<i>Marital status</i>								
Single	5.0%	0.5%	8.7%	9.0%	1.4%	12.9%	10.5%	2.5%
Married	3.4%	1.4%	10.1%	9.8%	1.4%	13.6%	10.1%	3.7%
Divorced-widow	2.0%	2.5%	15.4%	9.2%	1.5%	11.6%	12.1%	2.7%
<i>Self-rated health</i>								
Bad health	1.2%	2.7%	7.3%	9.0%	1.7%	9.1%	7.8%	1.4%
Fair health	4.0%	1.4%	10.3%	8.4%	1.7%	13.5%	9.6%	4.1%
Good health	3.7%	1.0%	12.4%	11.2%	1.1%	14.1%	11.8%	5.0%
<i>Education</i>								
At most low. sec.	2.7%	1.6%	9.4%	14.2%	1.7%	11.9%	9.1%	3.0%
Up. sec.	3.9%	1.1%	13.3%	7.9%	1.3%	18.3%	11.2%	7.7%
Tertiary	6.3%	0.9%	15.9%	3.8%	0.2%	15.3%	15.7%	5.6%
<i>Occupation</i>								
Blue-collar	2.8%	1.0%	7.5%	8.1%	1.5%	13.2%	8.1%	1.9%
White-collar	3.3%	1.1%	11.3%	9.4%	1.4%	13.0%	9.7%	3.3%
Manager	3.7%	4.2%	13.6%	15.7%	1.2%	14.4%	15.5%	6.0%
Sample size	724	1686	5532	1165	2596	2462	5477	2385

^a Average marginal effects obtained by logit regressions on probability of being employed or unemployed versus retired (other inactive individuals are not included in the analysis). Control variables: age, age squared, experience, experience squared, gender, marital status, self-rated health, education. Source: elaborations on EU-SILC data

Tab. 6D. Estimated probability of combining pensions with labour incomes according to individual characteristics. Individuals aged 60-75. "Full model"^a. Eastern countries.

	2008					2014			
	CZ	HU	PL	SI	SK	CZ	HU	PL	SK
<i>Gender</i>									
Male	3.6%	8.4%	0.8%	19.2%	3.2%	5.2%	6.8%	5.9%	3.3%
Female	5.6%	6.1%	0.5%	8.4%	3.8%	4.8%	6.3%	1.6%	4.9%
<i>Marital status</i>									
Single	6.3%	6.3%	0.8%	15.3%	4.7%	8.6%	10.6%	1.0%	3.4%
Married	4.6%	6.9%	0.4%	11.6%	3.4%	4.6%	6.9%	2.7%	4.3%
Divorced-widow	4.1%	7.5%	1.3%	13.2%	3.6%	5.8%	5.2%	4.5%	4.1%
<i>Self-rated health</i>									
Bad health	2.1%	4.9%	0.5%	9.0%	2.9%	2.3%	3.5%	2.8%	1.8%
Fair health	4.7%	7.2%	0.5%	13.0%	3.8%	4.7%	7.4%	3.0%	3.6%
Good health	5.6%	10.6%	0.9%	14.3%	4.1%	6.6%	8.2%	3.3%	6.8%
<i>Education</i>									
At most low. sec.	2.2%	7.2%	0.3%	13.3%	3.3%	3.0%	4.9%	6.2%	1.9%
Up. sec.	4.5%	6.2%	0.5%	10.4%	3.5%	4.8%	6.4%	2.0%	3.9%
Tertiary	10.6%	9.5%	1.5%	16.0%	4.5%	7.0%	10.2%	1.2%	9.3%
<i>Occupation</i>									
Blue-collar	5.1%	8.5%	0.3%	12.7%	2.1%	3.1%	6.7%	2.2%	3.2%
White-collar	3.8%	6.7%	0.5%	11.8%	4.4%	4.4%	7.4%	3.4%	4.1%
Manager	7.2%	6.3%	0.9%	12.6%	3.0%	9.4%	4.3%	3.0%	5.1%
Sample size	4071	3248	3903	1425	1966	2785	2870	4248	2118

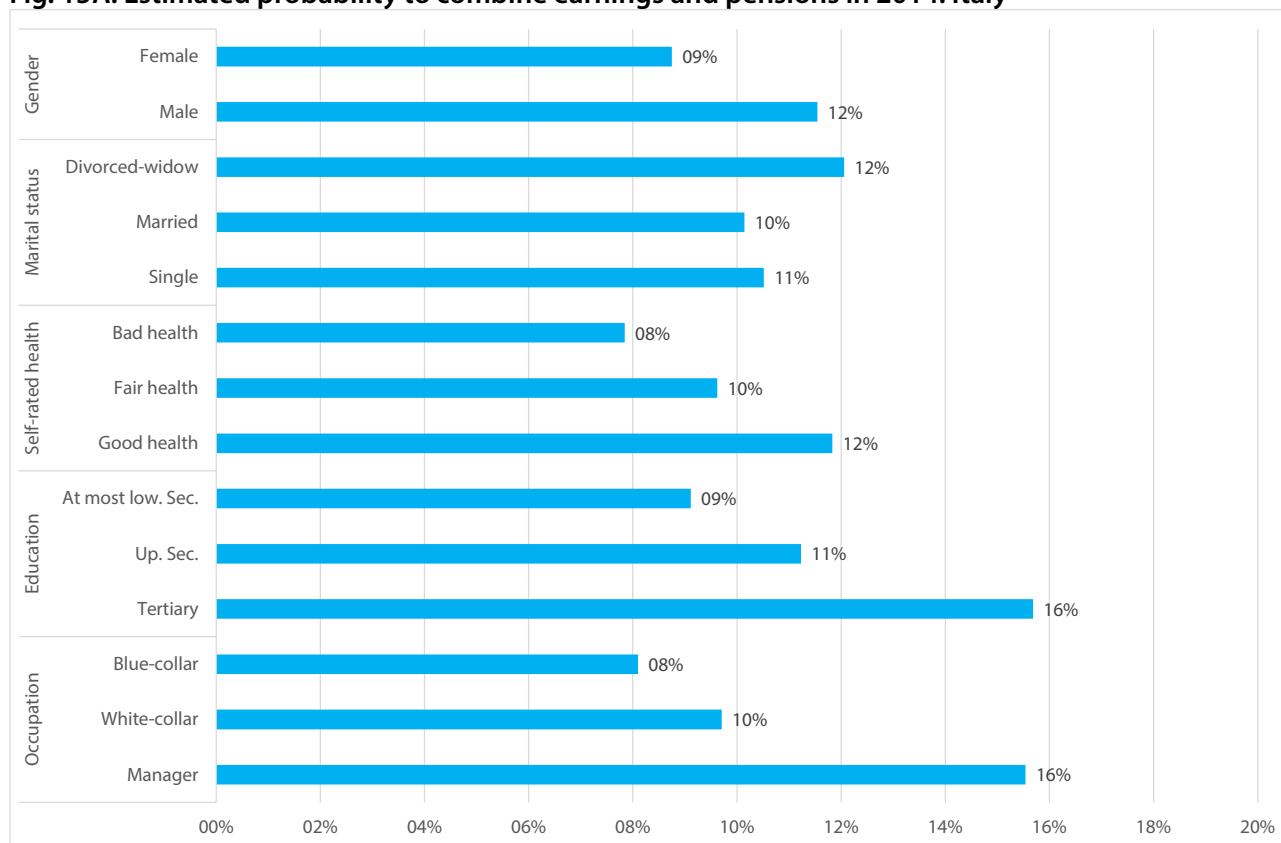
^a Average marginal effects obtained by logit regressions on probability of being employed or unemployed versus retired (other inactive individuals are not included in the analysis). Control variables: age, age squared, experience, experience squared, gender, marital status, self-rated health, education. Source: elaborations on EU-SILC data

Tab. 6E. Estimated probability of combining pensions with labour incomes according to individual characteristics. Individuals aged 60-75. "Full model"^a. Baltic countries plus Bulgaria and Romania.

	2008					2014			
	EE	LT	LV	BG	RO	EE	LT	LV	BG
<i>Gender</i>									
Male	4.2%	7.8%	12.7%	10.4%	4.2%	9.2%	12.1%	12.5%	15.5%
Female	2.1%	6.4%	8.6%	2.7%	1.3%	7.9%	9.7%	8.1%	8.4%
<i>Marital status</i>									
Single	3.9%	2.7%	9.9%	2.7%	4.1%	4.6%	14.0%	6.7%	14.7%
Married	1.9%	7.1%	10.7%	5.4%	2.8%	8.2%	9.6%	10.0%	11.2%
Divorced-widow	3.8%	6.6%	9.1%	5.4%	2.3%	9.7%	11.6%	10.1%	11.3%
<i>Self-rated health</i>									
Bad health	2.4%	5.4%	6.9%	3.0%	0.7%	5.8%	7.4%	6.1%	6.7%
Fair health	2.3%	7.2%	10.3%	6.4%	2.7%	8.4%	11.6%	11.2%	11.9%
Good health	4.3%	13.5%	22.3%	6.5%	3.7%	12.1%	15.0%	11.8%	13.4%
<i>Education</i>									
At most low. sec.	1.3%	6.9%	8.5%	5.7%	4.6%	9.1%	6.1%	5.9%	9.6%
Up. sec.	3.8%	7.6%	10.8%	5.0%	0.9%	7.7%	11.5%	10.3%	10.1%
Tertiary	2.2%	2.4%	13.3%	4.8%	1.2%	8.6%	13.9%	12.2%	17.5%
<i>Occupation</i>									
Blue-collar	2.7%	7.7%	13.5%	6.5%	1.8%	5.4%	9.5%	7.8%	9.7%
White-collar	1.9%	6.4%	9.3%	4.8%	3.1%	8.3%	11.6%	9.2%	11.2%
Manager	5.1%	4.8%	6.7%	4.8%	2.6%	12.9%	9.7%	13.6%	13.3%
Sample size	1185	1481	1552	1950	2859	1282	1496	1663	2038

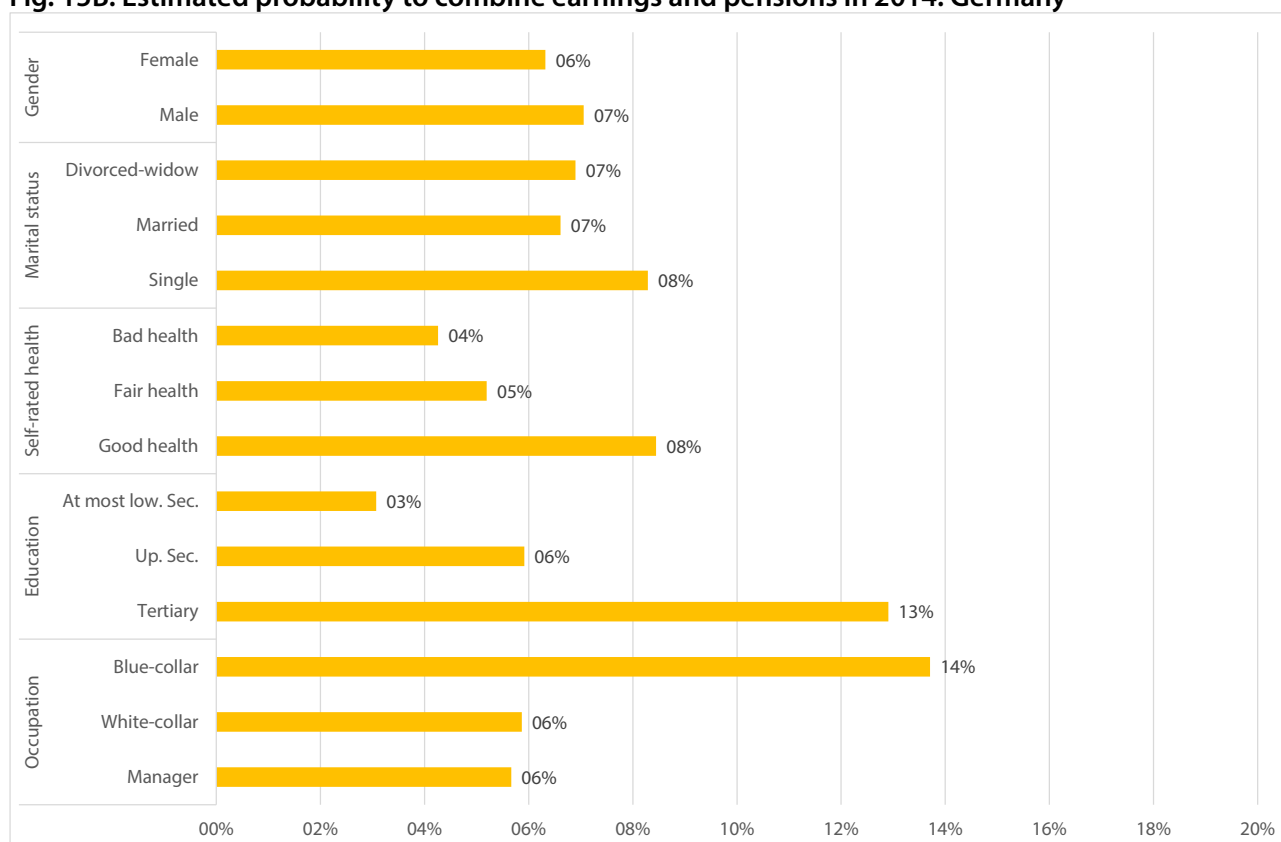
^a Average marginal effects obtained by logit regressions on probability of being employed or unemployed versus retired (other inactive individuals are not included in the analysis). Control variables: age, age squared, experience, experience squared, gender, marital status, self-rated health, education. Source: elaborations on EU-SILC data

Fig. 15A: Estimated probability to combine earnings and pensions in 2014. Italy



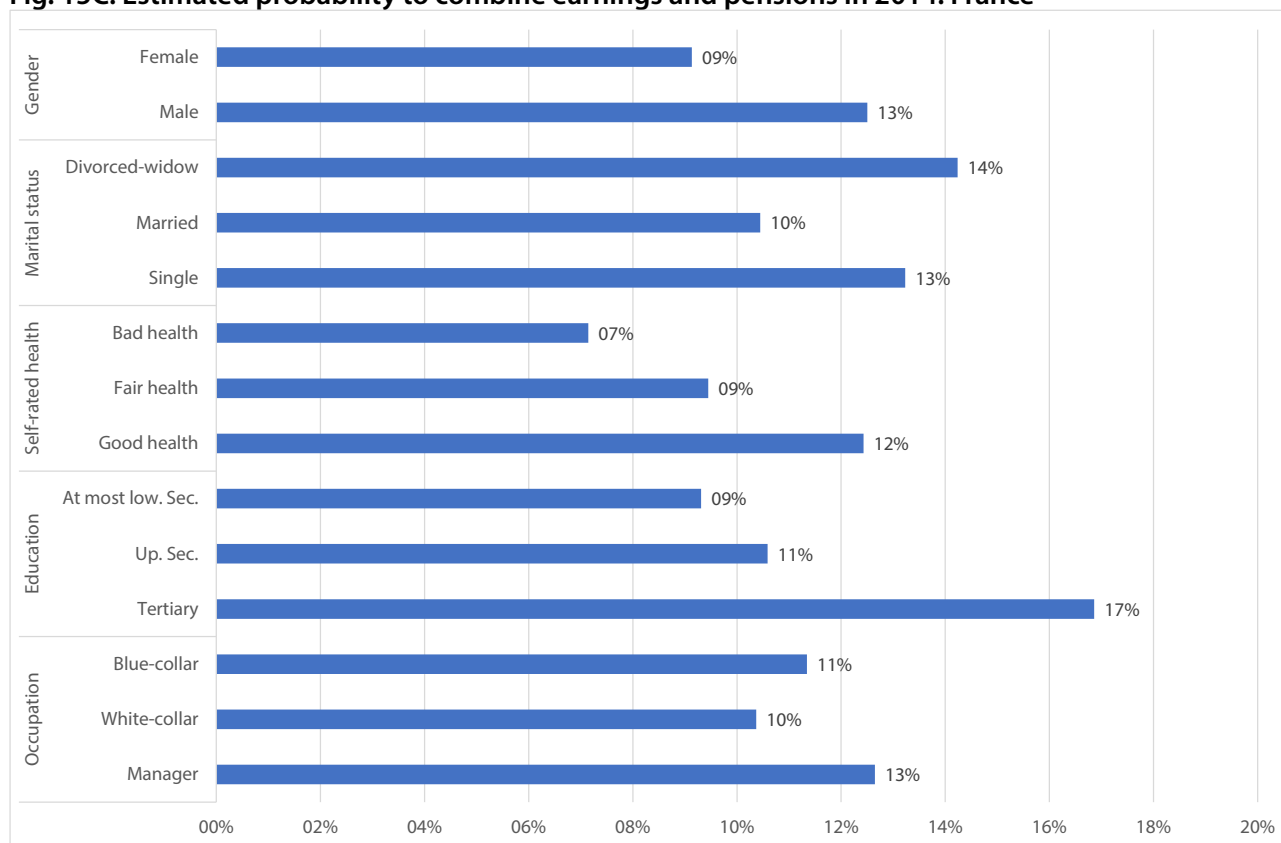
Source: elaborations on EU-SILC data

Fig. 15B: Estimated probability to combine earnings and pensions in 2014. Germany



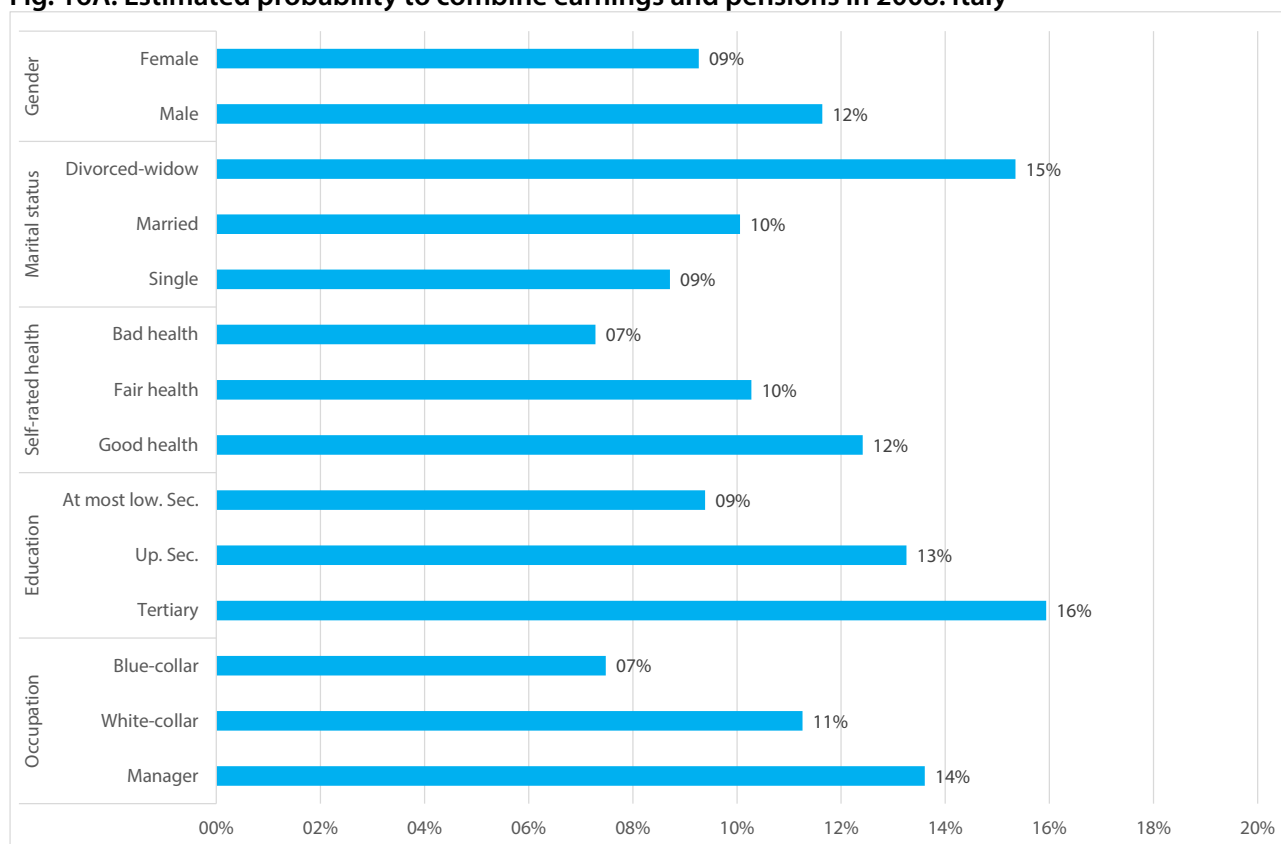
Source: elaborations on EU-SILC data

Fig. 15C: Estimated probability to combine earnings and pensions in 2014. France



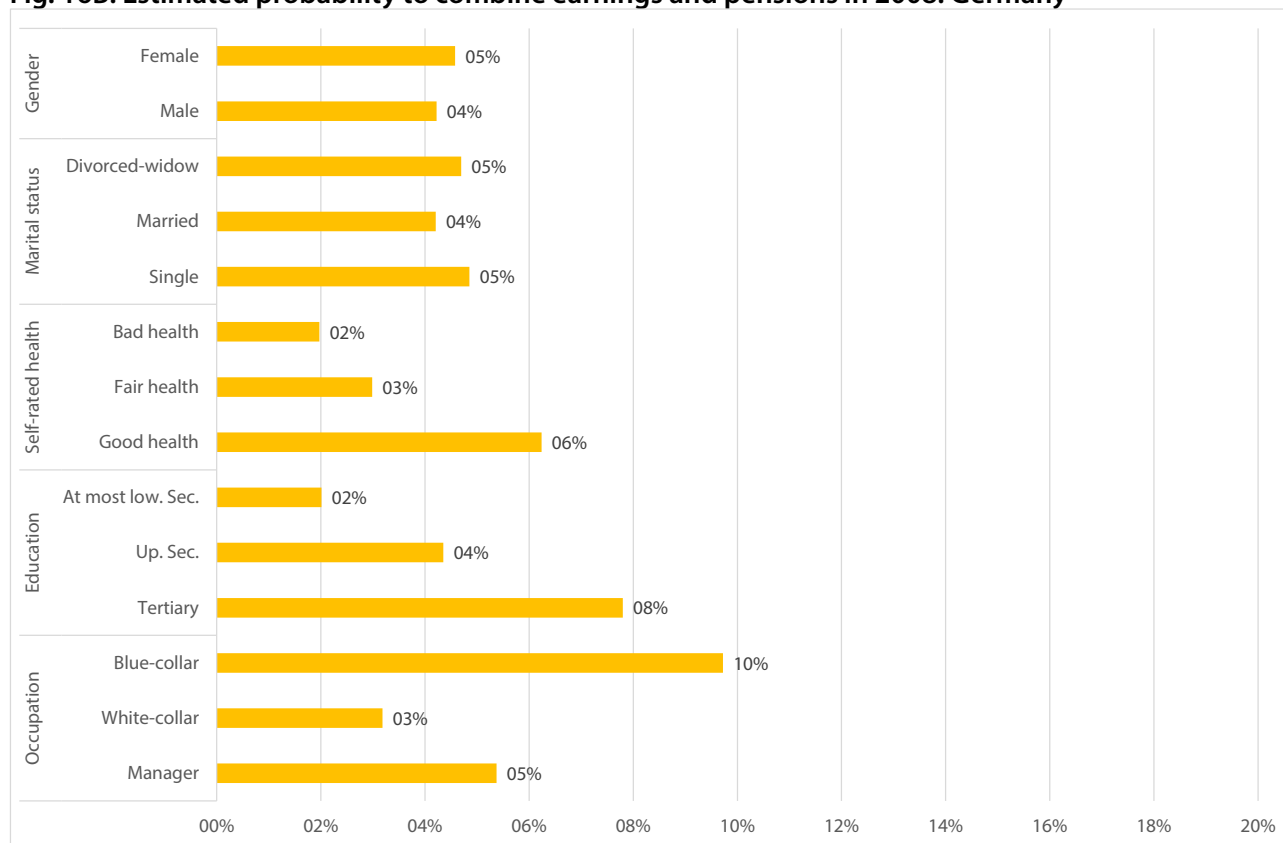
Source: elaborations on EU-SILC data

Fig. 16A: Estimated probability to combine earnings and pensions in 2008. Italy



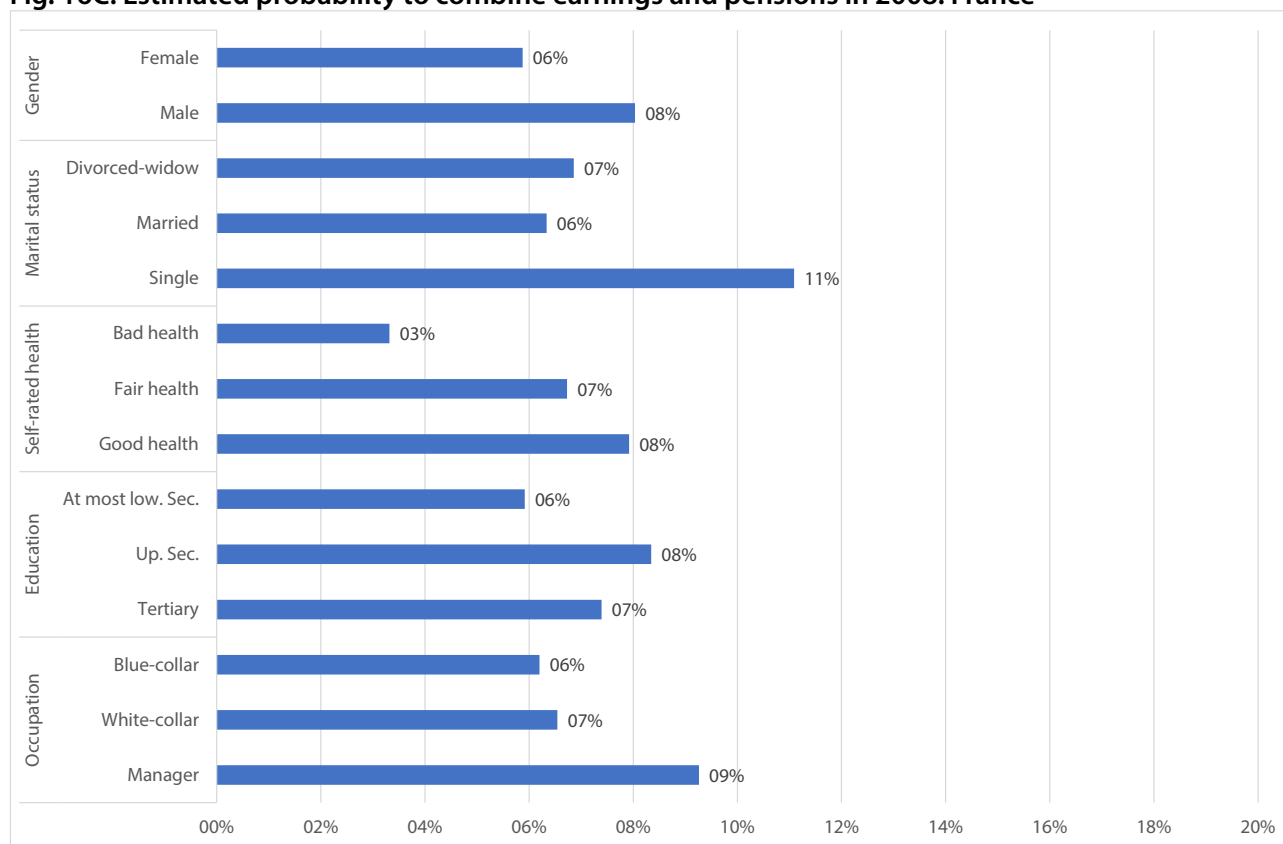
Source: elaborations on EU-SILC data

Fig. 16B: Estimated probability to combine earnings and pensions in 2008. Germany



Source: elaborations on EU-SILC data

Fig. 16C: Estimated probability to combine earnings and pensions in 2008. France



Source: elaborations on EU-SILC data

Folosind datele colectate în LFS (Ancheta asupra Forței de Muncă) și în EU-SILC (Statistica UE privind veniturile și condițiile de trai), scopul acestui raport a fost de a studia caracteristicile individuale asociate cu o probabilitate mai mare de a fi lucrător la vârstă înaintată, adică amânarea pensionării sau continuarea activității după pensionare.

Așa cum am clarificat în Secțiunea 2, am încercat astfel să verificăm dacă alegerile individuale referitoare la activitatea la vârste mai înaintate depind numai de pensie sau sunt, de asemenea, legate de un set de caracteristici individuale care influențează împreună oferta de muncă și cererea de forță de muncă. În contrast cu ideea că nu contează caracteristicile individuale, am constatat că în toate țările o parte dintre caracteristicile individuale sunt asociate cu o probabilitate mai mare de a fi activ la vârste înaintate sau de a continua să lucreze și după pensionare. Prin urmare, lucrătorii în vârstă nu pot fi considerați deloc un grup omogen.

Prin urmare, caracteristicile individuale contează, iar politicile de pensii și politicile publice ar trebui să ia în considerare cu atenție interacțiunea dintre regulile pensiilor și oportunitățile individuale de pe piața muncii pentru a elabora politici capabile să îmbunătățească împreună eficiența economică și nivelul de trai individual. Totuși, am constatat că țările urmează tipare diferite, poate datorită unor complementarități diferite între caracteristicile lucrătorilor și caracteristicile cererii de forță de muncă în ceea ce privește lucrătorii în vârstă de către firme și celelalte politici publice (de exemplu, politicile active ale pieței muncii) care pot influența oportunitățile individuale de a fi activ la vârste mai înaintate.

Atât indivizii, cât și țările sunt eterogeni în ceea ce privește factorii determinanți și modelele de angajare și lucrabilitate a angajaților în vârstă și pare rezonabil că niciuna dintre măsuri nu poate îmbunătăți nivelul de trai al tuturor categoriilor de angajați și nici o reformă unică nu ar putea fi potrivită pentru toate țările.

Prin urmare, ar trebui avute în vedere strategii multiple de politică bazate pe complementaritatea diferitelor seturi de politici publice și comportamente ale firmelor pentru a îmbunătăți eficiența economică, condițiile de muncă și nivelul de trai al angajaților în vârstă. În concordanță cu constatările evidențiate în Pachetul de lucru 1 din raportul PAWEU, politicile care vizează creșterea îmbătrânirii active fără a înrăutăți condițiile nivelului de trai ar trebui organizate printr-o strategie coerentă. O listă neexhaustivă a politicilor, care trebuie luată în considerare în această strategie, ar trebui să includă următoarele politici:

- A. Politici de pensii: de ex. Flexibilitatea vârstelor de pensionare, introducerea de sancțiuni actuariale pentru pensionarea anticipată; luarea în calcul a stării de sănătate în definirea cerințelor de pensionare anticipată; instituirea unor scheme de pensie parțială (adică scheme care combină o oră de lucru redusă cu furnizarea unei părți din pensie).
- B. Politici pasive și active ale pieței forței de muncă dedicate în mod special lucrătorilor în vârstă (de exemplu, prin programe de recalificare și locuri de muncă publice pentru lucrătorii în vârstă care nu pot continua îndeplinirea sarcinilor anterioare de muncă).
- C. Strategii de gestionare a vârstelor de către firmele private.