



POLITICI PUBLICE PENTRU PARTICIPAREA VÂRSTNICILOR PE PIAȚA MUNCII

I. Introducere

Îmbătrânirea populației reprezintă una dintre cele mai importante provocări demografice ale secolului XXI. Creșterea proporției persoanelor vârstnice în raport cu cele din forța activă de muncă, pune presiune asupra sistemelor de securitate socială și economică. În acest context, politicile de ocupare a persoanelor vârstnice pe piața muncii devin esențiale pentru asigurarea sustenabilității economice și sociale.

Stadiul final al vârstei umane este denumit generic *bătrânețe*, dar conceptul necesită o abordare multidisciplinară. Din punct de vedere biologic, bătrânețea raportată la vârsta cronologică este un concept relativ, în sensul în care este foarte greu de identificat un prag de vârstă unitar de la care începe acest proces. Acest aspect variază în funcție de spațiul cultural și geografic unde persoana trăiește, dar și de alte aspecte legate de înzestrarea genetică sau de nivelul de trai.

Foarte multe studii de geriatrie clasifică pe grupe de vârstă stadiul îmbătrânirii, iar un tablou general, ținând cont de toate tipurile de vârstă, se prezintă astfel:

- între 55-64 ani: presenescenta;
- între 65-74 ani: vârsta a treia;
- între 75-85 ani: vârsta a patra (bătrânețea medie);
- peste 85 de ani: condiția de vârstnic, „bătrân” (longeviv).¹

Comparând diferite studii ale diverselor instituții internaționale și ținând seama și de contextul național, putem considera că momentul de început al senectuții în România, este vârsta de 65 de ani, cu atât mai mult cu cât aceasta reprezintă vârsta de pensionare standard pentru români.

II. Contextul economic și demografic

Conform datelor furnizate de Organizația pentru Cooperare și Dezvoltare Economică (OCDE), populația vârstnică este în creștere rapidă în majoritatea țărilor dezvoltate. Se estimează că până în anul 2050, persoanele cu vârsat peste 65 de ani vor reprezenta

¹ <https://www.revistasociologie.ro/pdf-uri/nr.1-2-2015/04-andreea.pdf>, Revista română de sociologie, Serie nouă, Anul xxvi, nr. 1-2, p. 55-72, București, 2015 Îmbătrânirea activă – o necesitate pentru progresul economic și social, autor Andreea Apostiu.

aproximativ 26% din populația globală. Această tendință pune o presiune suplimentară pe sistemele de pensii și pe piața muncii, necesitând politici care să încurajeze participarea activă a persoanelor vârstnice.

Pe glob, speranța de viață la nivel mondial diferă de la un continent la altul, astfel:



Sursa: <https://ro.wikipedia.org/wiki/B%C4%83tr%C3%A2ne%C8%9Be>

În România, la fel ca în multe alte țări europene, ne confruntăm cu provocări semnificative legate de integrarea persoanelor vârstnice pe piața muncii. Înțelegerea situației actuale a cadrelor legale și a inițiativelor existente este esențială pentru dezvoltarea unor politici eficiente. Conform Institutului Național de Statistică, România se confruntă cu o scădere a populației tinere și o creștere a ponderii populației vârstnice. În anul 2021, aproximativ 19% din populația totală a României avea vârsta de 65 de ani și peste, iar acest procent este estimat să crească în următoarele decenii.

III. Date statistice

Conform informațiilor furnizate de către Institutul Național de Statistică, la data de 01 ianuarie 2020 în România figura un număr de 3.664.411 persoane cu vârsta de 65+ ani, reprezentând 19% din populația rezidentă a țării. Dintre acestea, 1.482.258 reprezentau bărbați, iar diferența de 2.182.153, reprezentau femei.

În plan teritorial regiunea cu cei mai numeroși vârstnici raportat la totalul populației rezidente sunt Sud-Muntenia și Sud-Vest Oltenia cu 21,% din total, urmate de Sud-Est cu 20,01%, Centru și Vest cu 18,6%, Nord-Est cu 18,3% , Nord-Vest cu 17,6% și regiunea București Ilfov cu 16,6%. Cel mai tânăr județ este Ilfov cu 13.8% cu populație de 65+ de ani din populația rezidentă a județului, urmat de Iași cu 15,8% și Timiș cu 16,2%.

Județul cu populația cea mai îmbătânită este Teleorman cu 27,1%, urmat de județele Vâlcea cu 24,4% și Brăila cu 22,4%.

Deși în ultimii 15 ani gradul de îmbătrânire a populației din România s-a aflat în continuă creștere, țara noastră se plasează sub media înregistrată la nivelul Uniunii Europene.

În acest moment, **creșterea șanselor de ocupare** a persoanelor în căutarea unui loc de muncă, indiferent de vârstă, se realizează de către Agenția Județeană pentru Ocuparea Forței de Muncă, în principal, prin:

- ❖ informarea și consilierea profesională;
- ❖ medierea muncii (*inclusiv burse a locurilor de muncă*);
- ❖ formarea profesională;
- ❖ evaluarea și certificarea competențelor profesionale dobândite pe alte căi decât cele formale;
- ❖ consultanță și asistență pentru începerea unei activități independente sau pentru inițierea unei afaceri;
- ❖ completarea veniturilor salariale ale angajaților;
- ❖ stimularea mobilității forței de muncă.

La data de 31 mai 2024, în evidențele AJOFM Vâlcea erau cuprinși 689 de șomeri indemnizați sau neindemnizați cu vârsta de peste 55 de ani, din care 376 erau bărbați și 313 femei. În anul 2024, până la această dată, 425 de șomeri cu vârsta de peste 55 de ani, din care 244 bărbați și 181 femei, au fost încadrați în muncă, cea mai mare parte cu subvenționarea locului de muncă pentru șomeri peste 45 de ani, sau pentru șomeri care mai aveau cinci ani până la îndeplinirea condițiilor de pensionare.

În ceea ce privește persoanele aflate în căutarea unui loc de muncă (PCLM), la 31 mai anul curent aveam în baza de date 2.353 de persoane cu vârsta de peste 55 de ani, din care 55% erau bărbați și 45% femei. În perioada ianuarie - mai 2024, din această categorie s-au încadrat în muncă 73 de persoane, din care 48 bărbați și 25 femei.

IV. Provocări și bariere pe piața muncii

- *discriminarea pe bază de vârstă;*

Discriminarea pe bază de vârstă sau ageismul, este una dintre principalele bariere cu care se confruntă persoanele vârstnice pe piața muncii. Studiile arată că angajatorii sunt adesea reticenți în a angaja persoane în vârstă din cauza prejudecăților legate de productivitate, adaptabilitate și costurile asociate cu salariile și beneficiile pentru sănătate.

- *adaptabilitate și competențe digitale;*

Într-o economie din ce în ce mai digitalizată, competențele tehnologice devin esențiale. Persoanele vârstnice pot întâmpina dificultăți în adaptarea la noile tehnologii, ceea ce poate limita oportunitățile de angajare.

Potrivit unui raport al Comisiei Europene doar 17% dintre persoanele cu vârsta peste 65 de ani au competențe digitale de bază.

- *sănătatea și flexibilitatea muncii;*

Problemele de sănătate asociate vârstei pot afecta capacitatea de muncă a persoanelor vârstnice. De asemenea, lipsa flexibilității în orele de muncă și a opțiunilor de muncă part-time, poate descuraja multe persoane vârstnice să rămână active pe piața muncii.

- *ratele de ocupare;*

Conform EUROSTAT rata de ocupare a persoanelor cu vârste cuprinse între 55 și 64 de ani în România era de aproximativ 47% în anul 2020, comparativ cu media Uniunii Europene de 60%. Pentru persoanele cu vârsta peste 65 de ani rata de ocupare este semnificativ mai mică, majoritatea persoanelor fiind retrase din activitate. Multe dintre aceste persoane sunt implicate în activități care nu necesită un efort fizic intens și cu toate acestea există totuși un număr semnificativ de persoane care continuă să lucreze în agricultură și activități manuale.

V. Cadrul legal

România dispune de un cadru legal care susține angajarea persoanelor vârstnice. Conform Codului Muncii (Legea nr. 53/2003, actualizată) există prevederi pentru combaterea discriminării pe bază de vârstă. De asemenea, Legea nr. 202/2002 privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați interzice discriminarea pe criterii de vârstă în angajare și la locul de muncă. Totodată Legea nr. 263/2010 privind sistemul unitar de pensii publice, Legea nr. 17/2000 privind asistența socială a persoanelor vârstnice și Legea nr. 448/2006 privind protecția și promovarea persoanelor cu handicap completează cadrul legal în vigoare.

Potrivit Legii nr. 292/2011 privind asistența socială, cu modificările și completările ulterioare, persoanele vârstnice reprezintă o categorie de populație vulnerabilă cu nevoi particulare, datorită limitărilor fiziologice și fragilității caracteristice fenomenului de îmbătrânire. Conform acestui act normativ, ele beneficiază de măsuri de asistență socială în completarea prestațiilor de asigurări sociale pentru acoperirea riscurilor de bătrânețe și de sănătate. De asemenea, politica statelor democratice urmăresc să implementeze programe de incluziune socială destinate acestei categorii de persoane. Incluziunea socială vizează și soluții pentru o viață profesională activă pentru cei care doresc și sunt apti din punct de vedere fizic și psihic.

Aceste legi și reglementări conexe stabilesc cadrul legal pentru acordarea de beneficii și servicii persoanelor vârstnice, protejarea drepturilor acestora și creșterea șanselor de ocupare și menținere a unui loc de muncă.

VI. Politici și strategii de ocupare pentru vârstnici

- **Programe de formare și recalificare:**
Programele de formare continuă și recalificare sunt esențiale pentru a ajuta persoanele vârstnice să își mențină și să își îmbunătățească competențele. Guvernul și organizațiile private pot colabora pentru a oferi cursuri accesibile și relevante adaptate nevoilor specifice ale persoanelor vârstnice.
- **Politici de îmbunătățire a sănătății la locul de muncă:**
Implementarea unor politici de sănătate și siguranță la locul de muncă care să abordeze nevoile specifice ale persoanelor vârstnice poate contribui la prelungirea carierei acestora. Acestea pot include evaluări periodice ale sănătății, ajustarea mediului de lucru și promovarea unui stil de viață sănătos.
- **Flexibilitatea programului de muncă:**
Promovarea flexibilității programului de muncă, cum ar fi munca part-time, telemunca sau orele flexibile, poate facilita menținerea persoanelor vârstnice pe piața muncii. Aceste măsuri permit adaptarea programului de lucru la nevoile individuale, reducând astfel stresul și riscurile pentru sănătate.
- **Campanii de conștientizare și combatere a discriminării:**
Campaniile de conștientizare și educație privind beneficiile diversității de vârstă la locul de muncă, pot contribui la reducerea discriminării pe bază de vârstă. Aceste campanii pot evidenția avantajele experienței și cunoștințelor persoanelor vârstnice, promovând o cultură a respectului și a incluziunii.
- **Stimulente (incentive) financiare pentru angajatori:**
Guvernul poate alocă ajutoare financiare pentru angajatorii care angajează sau mențin în muncă vârstnicii. Acestea pot include scutiri de taxe, subvenții pentru formare profesională sau pentru adaptarea locurilor de muncă.
(exemplu: prevederile art. 85 din Legea 76/2002, privind sistemul asigurărilor pentru șomaj și stimularea ocupării forței de muncă).

VII. Politici și inițiative

În ultimii ani, Guvernul României a implementat mai multe programe și inițiative pentru a susține încadrarea în muncă a persoanelor vârstnice:

- ✚ **Programul Operațional Capital Uman (POCU)**-finanțat prin Fondul Social European, POCU include măsuri destinate sprijinirii persoanelor vârstnice pentru a-și găsi locul de muncă prin formare profesională și recalificare.

- ✚ **Programul Național de Reformă**-include obiective pentru creșterea ratei de ocupare în rândul persoanelor de peste 55 de ani, prin promovarea învățării pe tot parcursul vieții și a programelor de reintegrare profesională.
- ✚ **Subvenții și stimuli pentru angajatori**-angajatorii care încadrează persoane vârstnice pot beneficia de subvenții și alte forme de sprijin financiar din partea statului.

Pentru a stimula participarea pe piața muncii a persoanelor vârstnice în România este nevoie de îmbunătățirea, dezvoltarea și implementarea unor **măsurî integrate** precum:

- facilitarea și stimularea transferului de experiență de la persoane vârstnice la angajații tineri, inclusiv prin programe de ucenicie sau dezvoltarea competențelor la locul de muncă;
- introducerea de programe de învățare/formare profesională continuă pentru dezvoltarea de competențe și abilități noi ale persoanelor vârstnice, cu precădere a competențelor digitale;
- adaptarea/asigurarea locului de muncă sau a condițiilor de muncă la nevoile persoanelor vârstnice;
- pachet de măsuri de facilitare a accesului la locul de muncă, spre exemplu asigurarea transportului de la domiciliu la locul de muncă și invers;
- adoptarea unui program de gestionare a piramidei vârstei, atât în cadrul instituțiilor publice, cât și la nivelul firmelor;
- reprojecarea posturilor și a sarcinilor aferente destinate acestor persoane, pentru a atrage în câmpul muncii această categorie specială;
- introducerea unui sistem de beneficii sociale, precum scutirea de anumite taxe, impozite sau acordarea de stimulente financiare angajatorilor care încadrează în muncă persoane din această categorie;
- combaterea fenomenului discriminării pe motiv de vârstă, *age-ingul*, la locul de muncă;
- flexibilizarea programului de muncă, prin reducere, part-time, participare pe proiecte sau alte tipuri de facilități;
- opțiuni legislative de pensionare parțială pentru a continua perioada activă;
- realizarea de programe privind sănătatea la locul de muncă, prin care periodic, persoanele vârstnice să fie evaluate la principalii indicatori de sănătate;
- acordarea de sprijin financiar pentru angajarea vârstnicilor în întreprinderi sociale;
- asigurarea unei durate mai mare de viață sănătoasă și locuri de muncă specifice pentru populația vârstnică aptă de muncă;
- derularea de campanii prin care societatea să conștientizeze beneficiile pe care persoanele vârstnice le pot aduce companiilor sau instituțiilor publice.

VIII. Studii de caz și exemple de bune practici

Finlanda-este frecvent citată ca un exemplu de bune practici în ceea ce privește politicile de ocupare a persoanelor vârstnice. Programul „Ageing Workers Programme”, a fost lansat în anii '90 și a inclus măsuri de îmbunătățire a sănătății la locul de muncă, programe de formare continuă și promovarea flexibilității muncii. Drept rezultat, rata de ocupare a persoanelor de peste 55 de ani a crescut semnificativ.

Japonia-confruntată cu una dintre cele mai rapide rate de îmbătrânire a populației, a implementat politici extinse pentru a încuraja angajarea populației vârstnice. Acestea includ subvenții pentru companiile care angajează lucrători vârstnici și programe de formare specifice pentru acest segment de vârstă. De asemenea, Japonia a promovat munca flexibilă și a încurajat companiile să ofere oportunități de muncă part-time pentru persoanele vârstnice.

România- Ministerul Muncii și Solidarității Sociale coordonează politicile publice destinate persoanelor vârstnice. Studiul *Măsuri destinate creșterii incluziunii sociale a persoanelor vârstnice*², elaborat în anul 2020, a constituit baza conceptuală pentru politicile publice care se implementează în prezent, măsuri destinate să crească gradul de incluziune a acestei categorii sociale, inclusiv prin ocuparea unui loc de muncă.

Astfel, în domeniul **ocupării**, lucrătorii vârstnici sunt deja incluși în categoria persoanelor vulnerabile, iar ca măsuri destinate acestora se are în vedere: introducerea de scheme de ocupare a persoanelor în vârstă (inclusiv subvenții/reducerea contribuțiilor angajatorilor pe o perioadă determinată), dezvoltarea unor inițiative de transfer a cunoștințelor și expertizei în muncă din partea lucrătorilor în vârstă către angajații tineri (programe de mentorat, coaching), facilitarea accesului persoanelor vârstnice la forme flexibile de organizare a muncii. În vederea adaptării relațiilor de muncă la noile realități demografice și economice a fost reglementată și telemunca, oferindu-se posibilitatea lucrătorilor, indiferent de vârstă, să își deruleze activitatea în alt loc decât sediul angajatorului, folosind tehnologia informației și a comunicațiilor.

De asemenea, prin legea pensiilor, s-a prevăzut posibilitatea, ca, la cererea persoanei, după împlinirea vârstei de 65 de ani, să poată să mai rămână în câmpul muncii până la vârsta de 70 de ani. S-a creat astfel cadrul legal prin care, persoanele care sunt apte din punct de vedere medical și care doresc să rămână active pe piața muncii să o poate face, asigurându-și venituri mai mari și o stare mentală mult mai bună.

²https://mmuncii.ro/j33/images/Documente/MMJS/Transparenta/2019/01022019_Raport_stiint_masuri_incluz_pers_varstnice.pdf.

IX. Concluzii și perspective

Politicile de ocupare a persoanelor vârstnice pe piața muncii sunt esențiale pentru a aborda provocările demografice actuale. Plin implementarea unor măsuri integrate care să includă programe de formare continuă, politici de sănătate la locul de muncă, flexibilitate în programul de lucru, campanii de conștientizare și stimulente financiare pentru angajatori, societățile pot beneficia de experiența și cunoștințele persoanelor vârstnice, asigurând în același timp sustenabilitatea economică și socială.

În România, persoanele vârstnice reprezintă o resursă valoroasă pe piața muncii. Prin implementarea unor politici integrate și adaptate nevoilor specifice ale acestora, România poate beneficia de experiența și cunoștințele lor, contribuind astfel la o economie mai incluzivă și mai sustenabilă.

Până în 2027, anul preconizat al aderării la Organizația pentru Cooperare și Dezvoltare Economică (OCDE), România va trebui să dezvolte un sistem coerent de măsuri destinate menținerii active pe piața muncii a persoanelor și după vârsta de 65 de ani, să îmbunătățească măsurile pe care deja le implementează și să vină cu soluții inovative conform direcțiilor menționate mai sus. Acest sistem integrat de măsuri sociale, fiscale, economice, ergonomice, de sănătate și securitate al locului de muncă va fi, în primul rând, în beneficiul persoanelor vârstnice care doresc să rămână active, și mai apoi în beneficiul economiei și al sistemului social național.

Sprijinirea activă a persoanelor vârstnice pentru a rămâne pe piața muncii nu este doar o necesitate demografică și economică, ci și o chestiune de dreptate socială și de valorizare a tuturor segmentelor populației.

AGENȚIA JUDEȚEANĂ PENTRU OCUPAREA FORȚEI DE MUNCĂ VÂLCEA, IUNIE 2024