



CONSILIUL NAȚIONAL AL  
PERSOANELOR VÂRSTNICE

# Incluziunea persoanelor vârstnice pe piața muncii

# Cuprins

I. Introducere .....	3
II. Discriminarea vârstnicilor pe piața muncii .....	6
III. Persoanele vârstnice și piața muncii .....	14
IV. Concluzii și propuneri .....	30
V. Bibliografie.....	34

## Introducere

Europa înregistrează cel mai înalt grad de îmbătrânire demografică comparativ cu celelalte continente, considerându-se că a atins deja un stadiu critic. În documentele europene sunt prevăzute măsuri de majorare a vârstei de pensionare, legale și de facto, și de creștere a ratei de ocupare<sup>1</sup> a populației feminine în general și a celei masculine de vârstă adultă superioară (50-65 ani). Se pune accent pe flexibilizarea momentului pensionării, prin eliminarea interdicțiilor de muncă după o anumită vârstă și atragerea vârstnicilor în activități cu program redus de lucru, compensând astfel o parte din pensie cu câștig salarial.

Conform datelor Eurostat la 1 ianuarie 2015, la nivelul Uniunii Europene, media de vârstă era de 42,2 ani, însă conform ultimelor estimări, în 2060 vârsta medie a cetățenilor Uniunii va fi de 47,2 ani. Segmentul de populație cu vârsta de 65 de ani și peste va reprezenta, în 2060, mai mult de 29,3% din populația UE-28<sup>2</sup>.

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

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

---

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

<sup>2</sup> Conform datelor Eurostat la 1 ianuarie 2015 populația cu vârsta de 65 de ani și peste reprezenta 18,9% din populația UE-28

Creșterea grupei de vârstă de 55–64 ani pune problema îmbătrânirii active<sup>3</sup>, a politicilor de ocupare și a reformei pensionării. Fenomenul de îmbătrânire a populației active va modifica talia și structura acestei populații și va duce la mărirea dezechilibrelor între grupurile de vârstă activă. Încă din anii '90, creșterea populației în vârstă de muncă a devenit lentă, iar în unele regiuni europene, aceasta a început să scadă. Îmbătrânirea face să apară necesitatea modificării practicilor în materie de gestionare a vârstei la locul de muncă și pe piața de muncă. După 1993, Europa a intrat într-o fază de transformări rapide ale populației ei active. Proporția tinerilor se va diminua într-o manieră semnificativă. Acest declin demografic va dura mai multe zeci de ani. El va atinge ansamblul țărilor-membre, chiar dacă intensitatea și ritmul variază de la țară la țară și de la regiune la regiune. Acest segment de vârstă implică aspecte legate de politicile de ocupare și reforma pensionării. În majoritatea statelor membre, populația în vârstă de muncă a încetat să mai crească dinaintea anului 2012. Unele au atins acest stadiu, încă din 2000 (Italia, Germania). Numărul și ponderea persoanelor vârstnice se vor mări în continuare, în timp ce participarea la viața activă se va diminua. Vor trebui luate decizii politice privind oportunitatea rămânerii în muncă a adulților de o anumită vârstă și a „tinerilor seniori”, pentru a reduce raportul de dependență. Partea mai în vârstă a populației active<sup>4</sup> va crește sensibil, pe de o parte, din rațiuni privind tendințele demografice, iar pe de altă parte, pentru că este puțin probabil să poată continua, pe termen lung, recurgerea la pensionarea anticipată.

Necesitatea de a menține în activitate un număr crescut de lucrători mai în vârstă va reclama o nouă abordare a tuturor problemelor legate de raportul între vârstă și piața muncii. Dezbaterile privind prelungirea vieții active este accentuată de provocarea reformei sistemului de protecție socială și a sistemului fiscal, considerate o parte integrantă a unei strategii în favoarea creșterii ocupării. Tendințele demografice și cele de pe piața muncii vor reclama o politică de încurajare a celor mai în vârstă să rămână în activitate, dar aceasta nu va da rezultate, dacă lucrătorii

---

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

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

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

### Vârsta – criteriu de discriminare pe piața forței de muncă

Lumea întreagă se confruntă cu un proces de îmbătrânire, estimându-se că la nivelul Europei, populația în vârstă de muncă va scădea cu 20% în 2050, față de anul 2000. Îmbătrânirea demografică prezintă o deplasare a structurii pe vârste a populației spre vârstele mature și este determinată de procesul tranziției demografice (tranziția de la niveluri înalte ale natalității și mortalității, specifice regimului de reproducere a societăților agrare, la niveluri scăzute ale natalității și mortalității, caracteristice societăților industriale).

Încercările medicinei de a prelungi viața și de a îmbunătăți condițiile de trai se confundă, în mod ciudat cu pensionarea prematură a persoanelor, cu barierele pe care persoanele vârstnice le resimt în câmpul muncii, în special în ceea ce privește recrutarea, păstrarea locului de muncă, posibilitățile de formare profesională, etc. Discriminarea pe criterii de vârstă poate fi considerată mai specială, deoarece nu există un grup anume vizat, în condițiile în care fiecare persoană are o anumită vârstă și vârsta înaintată este un stadiu pe care majoritatea oamenilor îl va atinge cândva. Deși atât legislația europeană cât și cea românească impune clar faptul că diferențierea bazată pe vârstă este admisă numai atunci când este justificată, nicio grupă de vârstă neputând fi un grup protejat, fiecare individ trebuind să acceadă și avantajele /inconvenientele legate de vârstă.

Cuvântul „discriminare” a intrat în vocabularul de zi cu zi, iar uneori este folosit cu înțeles nespecificat sau incorect definit. Din punct de vedere etimologic, termenul de discriminare provine din latinescul „discriminare”, care înseamnă a face deosebire, a separa.

La nivelul simțului comun, discriminarea semnifică un tratament incorect, defavorizant. Sociologul Allan G. Johnson (2000/2007, 262) înțelege prin termenul de „discriminare” „tratamentul inegal acordat unor oameni care se întâmplă să aparțină unui anumit grup sau unei anumite categorii sociale. Când inegalitatea de tratament ia forma abuzului, exploatării și nedreptății sistematice, ea devine opresiune socială”.

Definiție pentru „discriminare” este tratamentul inegal al unor grupuri sau categorii sociale.

Până în prezent, discriminarea vârstnicilor și inegalitatea în tratamentul lor la locul de muncă au atras mai puțin atenția sociologilor, comparativ cu discriminarea bazată pe clasa socială, rasă sau apartenența la gen. Pentru unele state, acest tip de discriminare reprezintă „ultima frontieră în lupta pentru egalitate la locul de muncă” (O’Dempsey et al., 2006, 3).

Cercetătorii Declan O’Dempsey, Schona Jolly și Andrew Harrop în lucrarea *Age Discrimination Handbook* (2006, 4), afirmă că „discriminarea în muncă bazată pe vârstă poate fi deschisă și deliberată sau poate fi subtilă și neintenționată. Ea poate afecta persoanele de o anumită vârstă, în funcție de context”. Fie că ia forma deciziilor individuale ale angajaților, fie că își are originea în sistemul sau politica organizațiilor, discriminarea în muncă bazată pe vârstă are urmări nefericite pentru cei discriminați, dar și pentru societate.

Conform autorilor anterior citați, discriminarea în muncă bazată pe vârstă se manifestă în: 1) recrutarea și selecția; 2) promovarea; 3) pregătirea și educația; 4) plata și beneficiile; 5) inutilitatea; 6) retragerea. Cele șase sfere în care se poate manifesta discriminarea în muncă pe baza vârstei au o vizibilitate mai mare sau mai mică și au atras atenția cercetătorilor mai mult sau mai puțin. În sfera recrutării și selecției personalului, diferențele legate de vârstă sunt cele mai evidente.

De-a lungul timpului, discriminarea a căpătat o conotație negativă, vizând deosebiri, excluderi, restricții, fondate pe diverse criterii (vârstă, rasă, culoare, origine națională sau etnică), care au ca efect distrugerea sau compromiterea recunoașterii, ori exercitării, în condiții de egalitate, a drepturilor și libertăților fundamentale ale omului, în diverse domenii ale vieții publice (Banton, 1998).

În Uniunea Europeană tratamentul corect este un drept fundamental și este ilegală discriminarea persoanelor pe criterii de sex, vârstă, dizabilitate, origine etnică sau rasială, religie, convingeri sau orientare sexuală.

Legile care promovează egalitatea între sexe au existat încă din primii ani ai Comunității Europene. Începând cu anii 1970, au fost adoptate 13 legi în scopul asigurării tratamentului egal și corect la locul de muncă pentru femei și bărbați.

Aceste legi acoperă o multitudine de domenii, inclusiv tratamentul egal în situația participării la un concurs pentru ocuparea unui post, tratamentul egal la locul

de muncă, protecția lucrătoarelor însărcinate și a mamelor care alăptează și dreptul la concediu maternal și paternal.

Legile privind egalitatea între sexe au fost completate de noi legi ale Uniunii Europene în anul 2000, când a fost interzisă și discriminarea pe alte criterii. În baza acestor noi legi noi este ilegală discriminarea unei persoane pe bază de:

- origine rasială și etnică;
- religie și convingeri;
- dizabilitate;
- orientare sexuală;
- vârstă.

Aceste cinci tipuri de discriminare, împreună cu discriminarea pe bază de sex, sunt incluse în Tratatul de la Amsterdam al Uniunii Europene ca domenii în care UE poate acționa pentru prevenirea discriminării.

Toate țările membre UE sunt obligate să adopte aceste reguli de egalitate. Țările care se alătură UE trebuie de asemenea să respecte aceste reguli. Legislația UE privind tratamentul egal stabilește niveluri minime de protecție care se aplică tuturor persoanelor care trăiesc și lucrează în Uniunea Europeană. Țările pot merge mai departe și pot adopta măsuri legale și mai puternice.

Discriminarea pe bază de vârstă constituie în prezent o problemă mult mai răspândită decât cea bazată pe sex, care a scăzut considerabil datorită măsurilor legislative luate, însă discriminarea pe criterii de vârstă poate fi considerată specială, deoarece nu există un grup anume vizat, în condițiile în care fiecare persoană are o anumită vârstă și vârsta înaintată este un stadiu pe care majoritatea oamenilor îl va atinge cândva (Friedman, 1984).

Problema discriminării persoanelor în vârstă în România este de actualitate, dat fiind procesul de îmbătrânire a populației, proces înregistrat în diferite ritmuri și cu amplitudini variate în întreaga lume și care are tendința să continue.

În România, ca și în celelalte state membre ale Uniunii Europene, apare următorul paradox: societatea nu mai prețuiește cunoștințele acumulate de vârstnici, dar în viitorul nu prea îndepărtat categoria socială a vârstnicilor va influența tot mai puternic societatea, datorită ponderii crescute a acestei categorii sociale și a prezenței ridicate la vot a vârstnicilor, a persoanelor de 60 de ani și peste.

Pentru România, discriminarea persoanelor vârstnice, în general, și discriminarea lor pe piața muncii, în special, reprezintă o problemă de stringentă actualitate care necesită luarea măsurilor de prevenire încă înainte ca situația să ia amploare.

Mai multe studii internaționale au arătat că discriminarea pe bază de vârstă este o problemă comună în viața profesională. În timp ce rata de discriminare bazată pe sex se află în scădere, atitudinile negative față de colegii de muncă pe motiv de vârstă și lipsa de angajament față de diversitatea de vârstă a fost percepută ca pe o problemă mai mare. Discriminarea pe bază de vârstă se aplică în diferite etape ale vieții active, de la recrutare și dezvoltarea forței de muncă, până la reținere și ieșire.

Discriminarea bazată pe vârstă se clădește pe o gamă largă de stereotipuri, care vizează în special legătura între eficacitate și vârsta salariaților:

- a) procesul de îmbătrânire este perceput ca fiind legat în mod absolut de scăderea capacităților și de creșterea ratei îmbolnăvirilor și a dizabilității fizice. Acestea sunt argumente utilizate pentru a justifica faptul că firmele nu au de ce să păstreze în cadrul propriului personal, persoane care, din punct de vedere al vârstei, nu mai sunt suficient de productive în postul unde sunt angajate;
- b) productivitatea salariatului descrește cu vârsta, rentabilitatea individului fiind o funcție descrescătoare de vârstă.

Venind să infirme aceste stereotipuri, Acompora și Boissoneau punctează că este dovedit faptul că nivelul de productivitate al angajaților peste 40 de ani este la fel de variat ca cel al tinerilor. Mai mult, cercetătorii consideră că în situația în care există o corelație, aceasta constă în faptul că performanța tinde să se îmbunătățească cu vârsta. Majoritatea angajaților în vârstă percep locurile lor de muncă precum o responsabilitate pe care trebuie să o îndeplinească la cele mai înalte standarde, acest lucru fiind, uneori, în contrast direct cu atitudinea personalului mai tânăr, care caută locuri de muncă în scopul socializării.

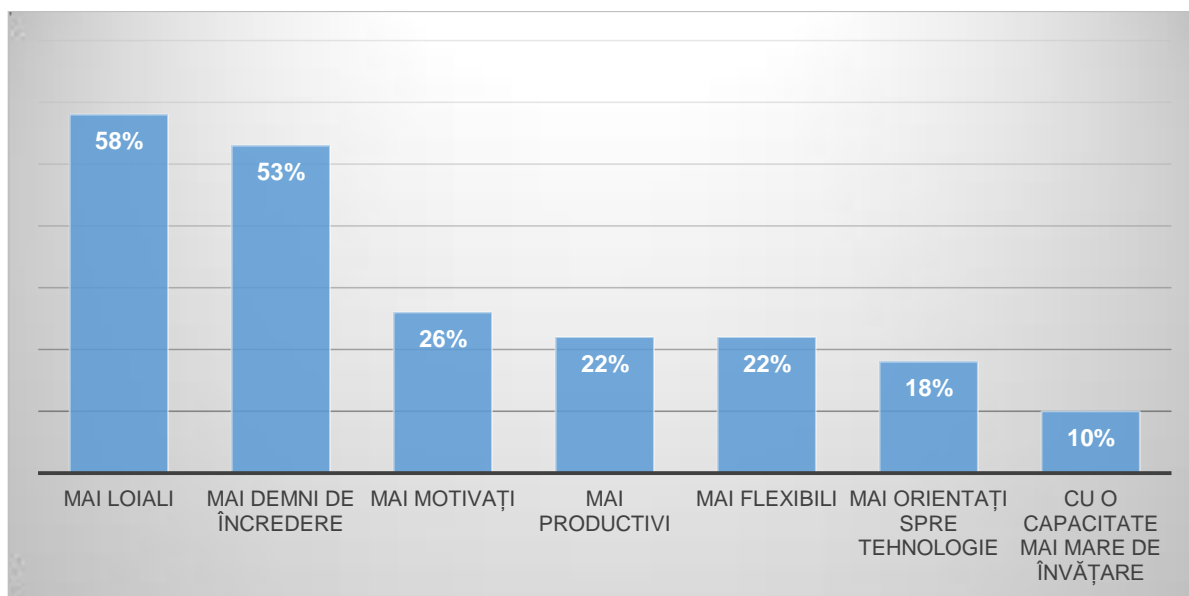
Un studiu realizat în Noua Zeelandă, în rândul unor firme mici și mijlocii, a arătat că angajații mai în vârstă sunt percepuți ca fiind mai de încredere (83% dintre angajatorii intervievați au fost de acord cu această afirmație), mai loiali (81,2%), mai angajați (65,9%) și au o tendință mai redusă de a părăsi locul de muncă decât cei tineri (61,6%). Totuși, salariații vârstnici sunt considerați mai rezistenți la schimbare

(60,1%), mai greu de adaptat cu noua tehnologie (55,4%), mai rigizi (39,3%) și mai puțin creativi (22,4%) decât cei tineri.

Acest studiu a relevat faptul că, potrivit angajatorilor, personalul peste 45 de ani punctează la capitolul etica muncii (45%) și loialitate (50,3%), în timp ce angajații mai tineri, deși sunt entuziaști (35,2%) și au competențe în domeniul IT (66,9%), nu dau dovadă de calitate de leadership (0,6%) sau de o puternică etică a muncii (1,1%) (Mcgregor și Gray, 2002).

În mod asemănător, un studiu realizat în rândul mai multor țări, de banca HSBC, concluzionează că salariații vârstnici sunt mai loiali, mai demni de încredere și mai motivați decât cei tineri, dar mai puțin flexibili, mai puțin adaptați la utilizarea noilor tehnologii și cu o capacitate mai redusă de învățare (graficul nr. 1).

**Grafic nr. 1:** Modul în care sunt percepuți angajații în vârstă față de cei tineri de către angajatori

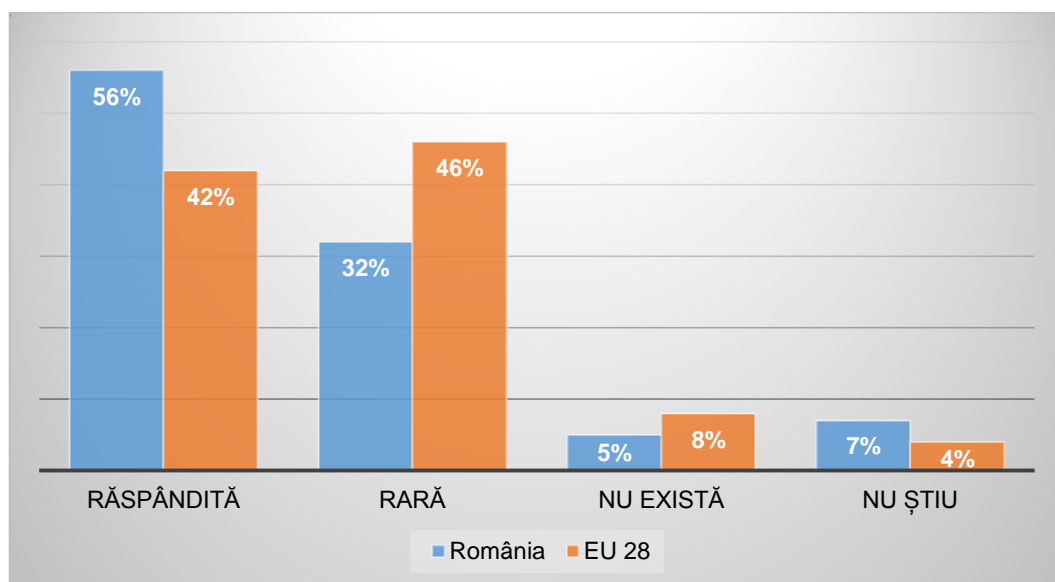


Sursa: HSBC, 2006, p. 6

Potrivit datelor Eurobarometrului Special 437, în 2015, 42% dintre europeni considerau discriminarea pe motive de vârstă ca fiind răspândită (graficul nr. 2). Opinia românilor în ceea ce privește discriminarea bazată pe vârstă este destul de diferită de cea europeană, 56% dintre români considerând că acest tip de discriminare este răspândit. Astfel, dacă în Uniunea Europeană discriminarea pe motive de vârstă s-a redus (potrivit datelor Eurobarometrului Special 317, în 2009, 57% dintre europeni considerau discriminarea pe motive de vârstă ca fiind

răspândită), în România continua să se afle la aceeași valoare ba chiar să crească puțin de la 55% cât era în 2009. Ceea ce înseamnă că măsurile luate de instituțiile române nu au dat rezultatele dorite, în această situație fiind foarte importantă aplicarea măsurilor luate de către alte țări membre ale Uniunii Europene.

**Grafic nr. 2:** Percepția privind discriminarea pe baza vârstei în UE 28 și România



Sursa: Eurobarometrului Special 317, noiembrie 2009

Pentru a susține această afirmație, vom prezenta câteva exemple de practici ale unor firme privind gestionarea îmbătrânirii forței de muncă angajată.

Primul exemplu este cel al marelui producător german de mașini, BMW, care se confruntă cu ceea ce experții în demografie numesc „tsunami gri” (creșterea numărului persoanelor cu părul grizonat). Deși constructorul putea să forțeze salariații vârstnici să se pensioneze sau putea să-i concedieze, acesta a respins aceste opțiuni, concepând un proiect prin care să se pregătească pentru îmbătrânirea angajaților. „Știm de pe acum care va fi structura de vârstă a angajaților noștri în zece ani. Vârsta medie va crește la 47 de ani, față de 40 de ani, cât este în prezent. Pentru a anticipa această evoluție, am lansat un experiment pilot (în 2007) și am strâns în uzina noastră, din Dingolfing, o echipă de muncitori, a căror vârstă medie corespunde cu cea pe care o va avea personalul nostru peste zece ani”, afirma purtătorul de cuvânt al BMW. Angajații au fost întrebați ce ar trebui făcut, ca situația să fie îmbunătățită. Astfel, când aceștia au spus că îi dor picioarele, s-au conceput pantofi speciali și s-au făcut pardoseli din lemn, unora asigurându-li-se

posibilitatea să lucreze stând pe un scaun de frizer adaptat liniei de asamblare. De asemenea, alte schimbări au constat în reproiectarea instrumentelor pentru o prindere mai ușoară, în instalarea unor monitoare noi de calculator, cu caractere mai mari și a unor lupe suspendate, precum și amenajare unor locuri unde muncitorii se pot întinde, în mod corespunzător și terapeutic, în timpul pauzelor. Această ultimă inovație s-a dovedit utilă nu numai în timpul lucrului, angajații afirmând că au mai multă energie atunci când ajung acasă.

Rezultatele celor cca. 70 de mici modificări făcute la locul de muncă, în vederea scăderii erorilor și a reducerii oboselei fizice, au fost imediate, constând în: creșterea productivității cu 7%, randamentul salariaților vârstnici fiind la fel de ridicat ca al celor tineri și calitatea obținută fiind chiar superioară, datorită experienței acestora; absenteismul nu diferă de cel al ansamblului grupului; rata defectelor, pe această linie de asamblare a scăzut la zero.

Acest proiect este doar una dintre numeroasele măsuri concepute pentru a păstra angajații la locul de muncă cât mai mult timp, BMW oferind personalului său, printre altele, controale medicale riguroase, cursuri de alimentație echilibrată, programe de fitness și, cel mai important, o gamă largă de ore flexibile.

În vederea păstrării angajaților vârstnici talentați care operează într-un mediu ce necesită forță fizică și rezistență, constructorul de mașini german Continental AG a realizat o analiză a locurilor sale de muncă, încercând adaptarea cerințele posturilor cu nevoile angajaților.

După terminarea acestui studiu, Conti a introdus așa-numitul "semafor la locul de muncă", un sistem de identificare a locurilor de muncă care sunt potrivite pentru lucrătorii de orice vârstă (verde), a celor care au nevoie de îmbunătățire (chihlimbar) și a locurilor de muncă care nu sunt pentru diverse vârste (roșu).

Culorile au fost atribuite fiecărui loc de muncă în urma realizării unui profil care include oboseala fizică, cerințele de concentrare, condițiile de iluminare, zgomot, vibrații și temperaturile. Continental AG a concluzionat că un total de 25% până la 30% dintre locurile sale de muncă industriale sunt în curs de reproiectare cu scopul adecvării lor pentru lucrătorii mai în vârstă.

Putem concluziona că se poate lucra, în mod eficient, la orice vârstă, condiția necesară fiind ca firmele să realizeze strategii care să prevină și să gestioneze îmbătrânirea salariaților și să vegheze să mențină o bună calitate a vieții la locul de

muncă, adaptând organizarea ergonomică a muncii astfel încât să permită salariaților în vârstă să fie competitivi și sănătoși.

Politicile de ocupare a forței de muncă din statele membre ale Uniunii Europene trebuie să fie direcționate în principal către creșterea ratei de ocupare a segmentului de vârstă cuprins între 55-64 de ani, decât către vizarea categoriilor cu vârste mai înaintate. Acest segment trebuie menținut și integrat pe piața muncii prin creșterea atractivității oportunităților, beneficiilor asociate angajării și adaptarea mediului de lucru nevoilor unor angajați mai vârstnici.

Îmbătrânirea activă începe la locul de muncă și presupune să ne schimbăm modul în care înțelegem vârsta înaintată, să mutăm mai departe delimitarea dintre „tânăr” și „bătrân” odată cu creșterea speranței de viață, precum și să apreciem mai mult sprijinul și experiența pe care ni le pot oferi, și chiar ni le oferă, persoanele mai în vârstă în toate domeniile vieții. De asemenea, îmbătrânirea activă înseamnă să sprijinim mai bine persoanele mai în vârstă care au nevoie de acest lucru, astfel încât problemele de sănătate să nu ducă în mod automat la excludere și la dependența excesivă de ceilalți, iar viața să fie una demnă.

Numai printr-o îmbătrânire activă va reuși Europa să facă față provocărilor schimbării demografice, de aceasta depinzând prosperitatea sa și coeziunea socială viitoare.

### Piața muncii și persoanele vârstnice

Îmbătrânirea populației este una dintre cele mai importante provocări sociale și economice cu care se confruntă societățile europene în secolul al XXI-lea. Fenomenul va afecta toate statele membre și va avea un impact asupra majorității domeniilor de acțiune.

Forța de muncă din Europa cunoaște un proces de îmbătrânire și se preconizează ca până în anul 2030, în numeroase țări, lucrătorii cu vârste între 55 și 64 de ani vor reprezenta cel puțin 30% din totalul forței de muncă.

În condițiile în care speranța de viață crește continuu, se mărește numărul și ponderea persoanelor vârstnice în structura populației, multe state recurg la creșterea vârstei de pensionare. În acest context, este deosebit de importantă crearea condițiilor ca oamenii în vârstă pre-pensionară și pensionară să nu fie discriminați pe piața muncii, având posibilitate să rămână în câmpul muncii și să-și împărtășească experiența acumulată.

În prezent, piața muncii se restructurează în funcție de două tendințe: creșterea sectorului de servicii și micșorarea segmentului de populație activă. Pentru a rezolva această problemă, guvernele și organizațiile trebuie să găsească o soluție prin care să extindă forța de muncă, iar cea mai bună soluție este promovarea îmbătrânirii active a populației.

Îmbătrânirea populației înseamnă că lucrătorii mai în vârstă vor constitui tot mai mult o proporție mai mare a forței de muncă. De aceea, este necesar să ne schimbăm mentalitatea și să înțelegem că rămânerea pe piața muncii, fie cu jumătate de normă sau cu normă întreagă, este benefică statului, societății în care trăim și nu în ultimul rând vârstnicilor care decid amânarea momentului pensionării. Trebuie, deci, ca lucrătorilor vârstnici să li se ofere oportunități mai bune pe piața muncii.

În ultimii ani, diferite state membre (de exemplu, Cipru, Spania, Franța, Irlanda, Ungaria și Letonia) au adoptat sau au implementat deja (de exemplu, Danemarca, Regatul Unit) o creștere a vârstei de pensionare pentru femei și /sau bărbați. În total, 25 din cele 28 de state membre au legiferat până în prezent creșteri actuale sau viitoare ale vârstei de pensionare. În multe cazuri, creșterea este însoțită

de o uniformizare (treptată) a vârstei de pensionare între bărbați și femei (Republica Cehă, Estonia, Grecia, Croația, Italia, Lituania, Malta, Polonia, România, Slovenia, Slovacia și Regatul Unit).

Regatul Unit și Portugalia se adaugă acum numărului tot mai mare de țări (Cipru, Danemarca, Grecia, Italia, Țările de Jos și Slovacia) care, după ce au mărit mai întâi vârsta de pensionare în răspuns la creșterea longevității, au optat pentru introducerea unei legături explicite între vârsta de pensionare și viitoarele creșteri ale speranței de viață. Cu toate acestea, anumite state membre au încă rezerve serioase cu privire la această idee.

Principalele măsuri de reformă includ condiții mai stricte de eligibilitate pentru pensionarea anticipată (creșterea vârstei minime, mărirea duratei de cotizare și reducerea nivelului prestațiilor) și un accent mai puternic pe măsurile de activare (Belgia, Cipru, Spania, Croația, Portugalia și Slovenia).

Unele țări restricționează, de asemenea, accesul la metode alternative de pensionare anticipate utilizate pe scară largă, cum ar fi prelungirea ajutorului de șomaj (de exemplu, Spania) sau a prestațiilor de invaliditate (de exemplu Austria, Danemarca). Totuși, în mai multe țări (de exemplu în Austria, Belgia, Bulgaria, Croația, Luxemburg, Malta și România), inclusiv în unele dintre țările angajate în reforme recente, posibilitatea pensionării anticipate are încă tendința de a submina caracterul adecvat și sustenabilitatea pensiilor. Alte țări au facilitat accesul la opțiunile de pensionare anticipată pentru persoanele cu cariere contributive lungi și un volum mare de impozitare. În Letonia și Portugalia, acest lucru s-a întâmplat ca reacție la problemele tot mai mari legate de ocuparea forței de muncă în cazul anumitor grupuri de lucrători vârstnici. În Danemarca, obiectivul a fost compensarea dezechilibrelor din reformele precedente, care reduceau posibilitățile de pensionare anticipată. În Germania, scopul a fost oferirea unor condiții mai echitabile persoanelor care au început să lucreze la o vârstă timpurie, în timp ce în Bulgaria, relaxarea a fost în principal direcționată către persoanele care au practicat meserii dificile.

Din ce în ce mai multe state membre încurajează persoanele aflate în câmpul muncii să își prelungească viața activă și să își îmbunătățească drepturile de pensie prin amânarea pensionării. În Franța, vârsta la care angajatorii privați pot trimite un lucrător la pensie fără acordul său a fost ridicată de la 65 la 70 de ani. Multe sisteme de pensii includ stimulente pentru continuarea activității după vârsta de pensionare, printre care rate mai mari de acumulare a prestațiilor de pensie sau majorarea

pensiei în cazul amânării acesteia (de exemplu Danemarca, Finlanda, Franța). Tot mai multe țări își relaxează normele pentru a permite combinarea prestațiilor de pensie cu veniturile obținute din desfășurarea unei activități profesionale (Belgia, Spania, Țările de Jos și Slovenia). Este important de notat că unele țări susțin tot mai mult reforme ale sistemelor de pensii prin măsuri legate de îmbătrânirea activă la locul de muncă și pe piețele muncii (de exemplu Belgia, Franța, Slovenia). Însă în multe state membre, eforturile în acest domeniu sunt încă mult prea limitate și necoordonate.

Ca parte a eforturilor de consolidare fiscală, indexarea pensiilor plătite a fost modificată sau înghețată temporar în mai multe state membre. Acesta este de exemplu cazul în Cipru, Franța, Italia și Portugalia. În alte state membre, indexarea, eventual într-o formă revizuită, este reinstaurată, după o perioadă în care nu a fost aplicată (de exemplu în Republica Cehă, Bulgaria și Letonia).

Lucrătorii în vârstă constituie o parte tot mai mare a forței de muncă. Pe măsură ce durata vieții profesionale se prelungește, gestionarea securității și sănătății în muncă pentru lucrătorii în vârstă devine o prioritate.

Creșterea nivelului de ocupare a forței de muncă și prelungirea vieții profesionale constituie obiective importante ale politicilor naționale și europene, încă de la sfârșitul anilor '90.

Numeroase însușiri, cum ar fi înțelepciunea, gândirea strategică, percepția holistică și capacitatea de a delibera, sporesc sau apar pentru prima oară odată cu înaintarea în vârstă. Experiența și expertiza profesională se acumulează, de asemenea, odată cu înaintarea în vârstă.

Însă anumite capacități funcționale, în principal fizice și senzoriale, se deteriorează ca urmare a procesului natural de îmbătrânire. Potențialele modificări ale capacităților funcționale trebuie luate în considerare la evaluarea riscurilor (a se vedea mai jos), iar munca și mediul de lucru trebuie modificate pentru a face față acestor schimbări.

Modificările capacității funcționale asociate cu înaintarea în vârstă nu sunt uniforme, deoarece există diferențe individuale legate de stilul de viață, nutriție, condiția fizică, predispoziția genetică la îmbolnăvire, nivelul educațional, mediul de lucru și alte medii.

Lucrătorii în vârstă nu constituie un grup omogen; pot exista diferențe considerabile între persoane de aceeași vârstă.

Declinul asociat cu înaintarea în vârstă afectează în principal capacitățile fizice și senzoriale, care prezintă cea mai mare relevanță în cazul muncii fizice intense. Tranziția de la industria extractivă și producătoare la servicii la industria bazată pe cunoaștere, precum și gradul tot mai mare de automatizare și mecanizare a sarcinilor și de utilizare a echipamentelor electrice au redus necesitatea unei activități fizice intense.

În acest context, devin tot mai apreciate numeroasele competențe și aptitudini asociate vârstei mai înaintate, precum aptitudinile interpersonale, serviabilitatea și preocuparea față de calitate.

De asemenea, multe schimbări aduse de înaintarea în vârstă au o relevanță mai mare în anumite activități profesionale decât în altele. De exemplu, modificarea simțului echilibrului are implicații pentru pompieri și personalul de salvare care lucrează în condiții extreme, poartă echipamente grele, ridică și transportă persoane; reducerea capacității de a aprecia distanțele și viteza obiectelor în mișcare are implicații pentru șoferii care conduc noaptea, dar nu afectează persoanele care lucrează la birou.

Vârsta este doar unul dintre aspectele ce caracterizează diversitatea forței de muncă. Evaluarea riscurilor în funcție de vârstă înseamnă luarea în considerare a caracteristicilor asociate cu vârsta ale diferitelor categorii de vârstă în momentul evaluării riscurilor, inclusiv a eventualelor schimbări ale capacităților funcționale și ale stării de sănătate.

Printre riscurile care prezintă relevanță mai ales pentru lucrătorii vârstnici se numără:

- volumul de muncă fizică intensă;
- pericolele legate de lucrul în schimburi;
- mediile de lucru cu temperaturi ridicate sau scăzute ori cu nivel mare de zgomot.

Întrucât diferențele dintre persoane cresc odată cu vârsta, nu trebuie emise presupuneri bazate exclusiv pe vârstă. Evaluarea riscurilor trebuie să ia în considerare cerințele profesionale în raport cu capacitățile și starea de sănătate ale fiecărei persoane.

Capacitatea de muncă reprezintă echilibrul dintre activitatea profesională și resursele individuale; atunci când cele două se potrivesc, capacitatea de muncă este bună. Principalii factori care o afectează sunt:

- sănătatea și capacitățile funcționale;
- educația și competența;
- valorile, atitudinile și motivația;
- mediul de lucru și comunitatea profesională;
- conținutul, cerințele și organizarea muncii.

Starea de sănătate în etapele mai târzii ale vieții este influențată de grija acordată sănătății în etapele mai timpurii. Deteriorarea capacităților funcționale poate fi întârziată și minimizată printr-un stil de viață sănătos, de exemplu prin practicarea regulată a exercițiilor fizice și printr-o alimentație sănătoasă. Locul de muncă are un rol esențial în promovarea unui stil de viață sănătos și în sprijinirea activităților care împiedică deteriorarea fizică, contribuind astfel la menținerea capacității de muncă. Promovarea sănătății la locul de muncă cuprinde o multitudine de aspecte, printre care se numără regimul alimentar și nutriția, consumul de alcool, renunțarea la fumat, posibilitatea de a face exerciții fizice și de a avea perioade suficiente de recuperare și de somn.

Un sondaj de opinie efectuat de EU-OSHA în 2014 a arătat că marea majoritate a cetățenilor UE consideră că bunele practici în materie de sănătate și securitate sunt foarte importante pentru prelungirea vieții profesionale.

Configurarea adecvată a locului de muncă prezintă beneficii pentru toate categoriile de vârstă, inclusiv pentru lucrătorii vârstnici. Pe măsură ce capacitățile lucrătorilor se schimbă, și mediul de lucru trebuie modificat pentru a compensa neajunsurile, de exemplu prin:

- reconfigurarea sau rotația sarcinilor;
- pauze scurte mai frecvente;
- organizarea mai bună a muncii în schimburi, de exemplu printr-un sistem de rotație rapidă a schimburilor (2-3 zile);
- îmbunătățirea iluminatului și a nivelului de zgomot;
- proiectarea ergonomică adecvată a echipamentelor.

Angajații vârstnici ar trebui menținuți în activitate de către angajatori chiar după vârsta pensionării, pentru a contracara riscurile legate de un deficit al mâinii de lucru calificate și costurile mari ale activității lucrative.

Preferința pentru pensionare, în calitate de prim imbold spre luarea acestei deciziei, precum și existența problemelor de sănătate, pe de o parte, contribuie la insuccesul măsurilor de promovare a îmbătrânirii active, într-o oarecare proporție, iar pe de altă parte impun o atenție deosebită în procesul de stabilire a regulilor de pensionare.

De cele mai multe ori impulsurile către pensionare afectează și rata de activitate a lucrătorilor vârstnici (în sensul descurajării rămânerii pe piața muncii), mai ales în cazul celor ajunși la vârsta pensionării sau cu vârste foarte apropiate de vârsta standard de pensionare (sau de vârsta redusă de pensionare, ca urmare a desfășurării unor activități încadrate în condiții speciale, deosebite și/sau alte condiții).

Potrivit datelor Eurostat ponderea ocupării persoanelor vârstnice (categoria 55-64 ani) în totalul persoanelor active de la nivelul UE-28 a crescut de la 46,1% în 2006 până la 57,3% în 2015. Totuși această creștere este în continuare inferioară așteptărilor Uniunii Europene și cetățenilor săi. Aceasta fiind insuficientă pentru a îmbunătăți standardul de viață al persoanelor vârstnice.

**Grafic nr. 3:** Ponderea persoanelor active cu vârste cuprinse între 55-64 de ani în populația totală activă, 2006 -2015 (UE-28)

- procente -

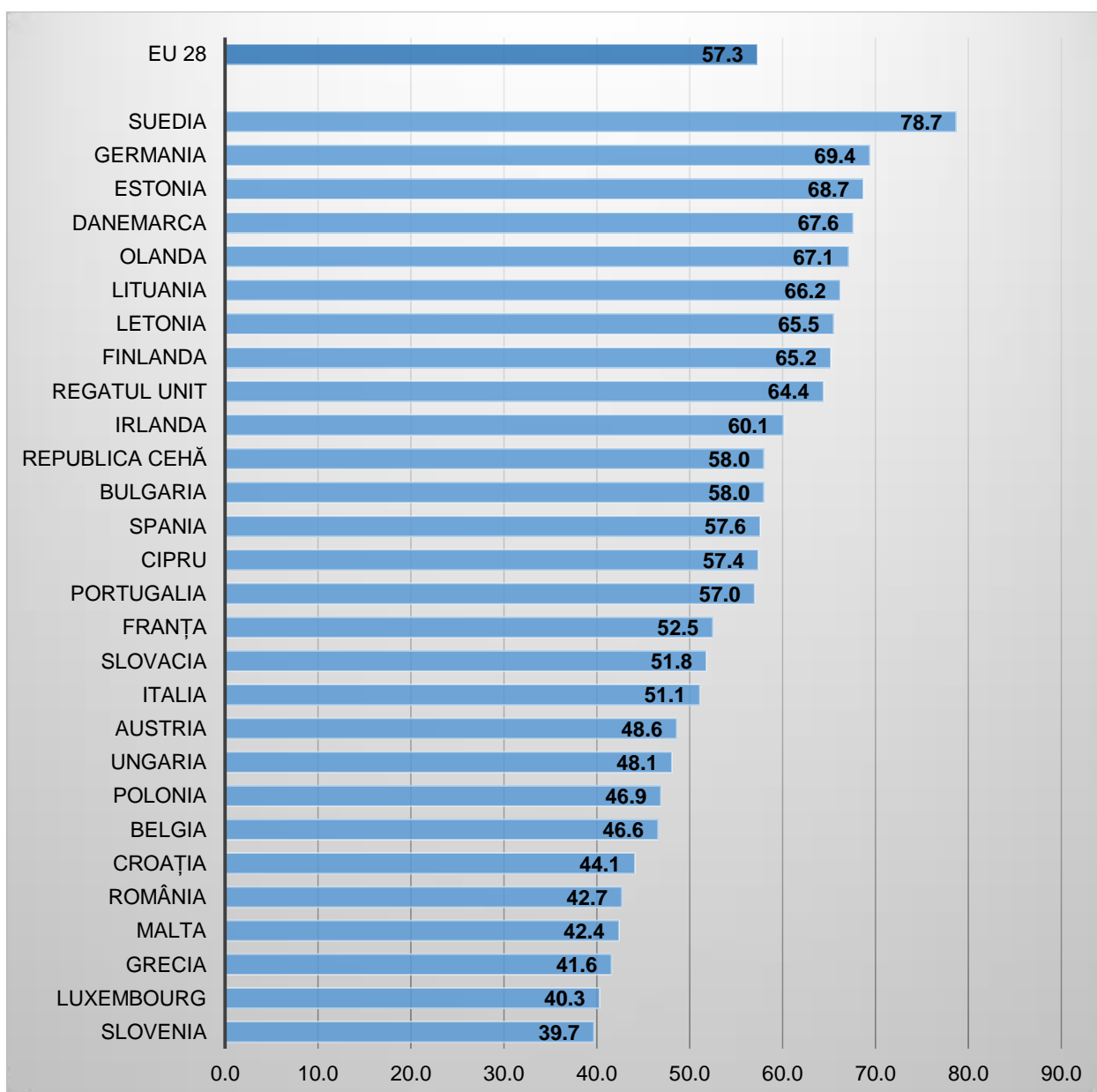


Sursa: Eurostat

În anul 2015, la nivel european, țările cu o pondere mare a persoanelor active cu vârste cuprinse între 55-64 de ani sunt Suedia (78,7%), Germania (69,4%) și Estonia (68,7%). La polul opus aflându-se Slovenia (39,7%), Luxemburg (40,3%) și Grecia (41,6%).

**Grafic nr. 4:** Ponderea persoanelor active cu vârste cuprinse între 55-64 de ani în populația totală activă, 2015, UE-28

- procente -



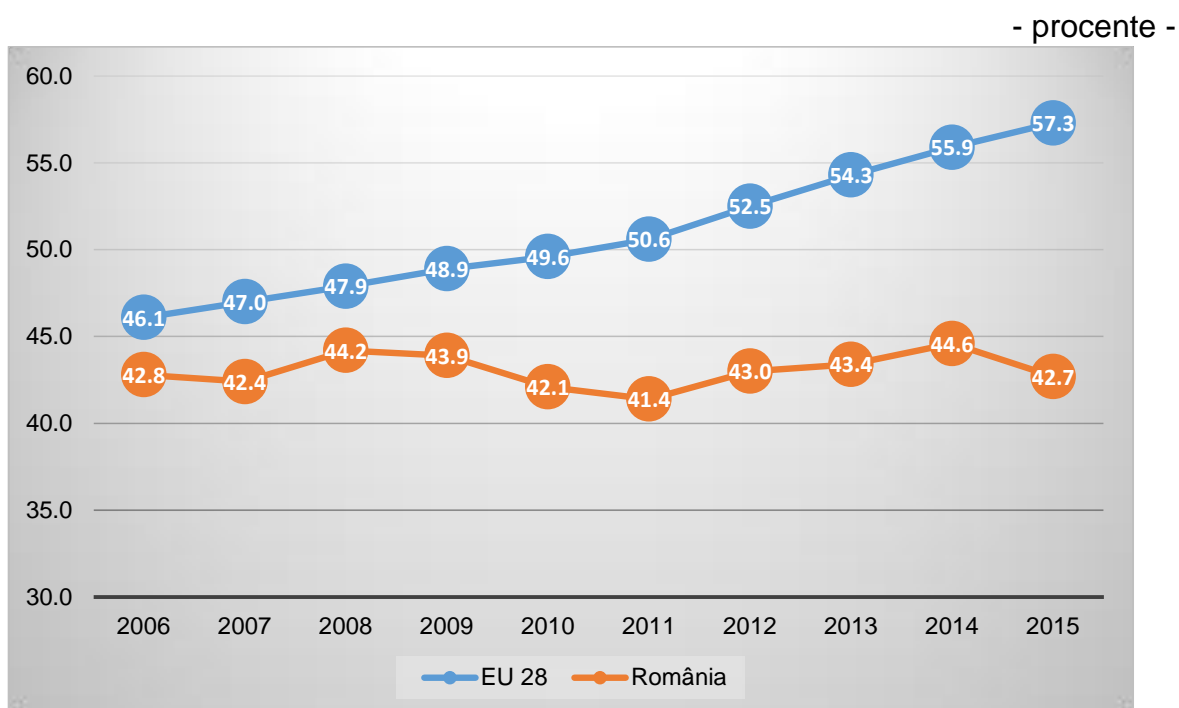
Sursa: Eurostat

România, înregistrând o pondere a persoanelor active cu vârste cuprinse între 55-64 de ani de numai 42,7%, s-a clasat în anul 2015 pe locul 24 dintre cele 28 de țări ale Uniunii Europene. Această pondere a situat-o mult sub media europeană de 57,3%.

Analizând graficul nr. 4 putem observa că România mereu s-a situat mereu sub media europeană, neînregistrând progrese în perioada 2006-2015.

În anul 2015 pondere a persoanelor active cu vârste cuprinse între 55-64 de ani a fost mai mică decât în anul 2006 (42,8%), oscilând destul de mult în această perioadă. Ceea mai mare valoare a înregistrat-o în anul 2014 (44,6%) pentru ca apoi în 2015 să reînceapă să scadă.

**Grafic nr. 5:** Ponderea persoanelor active cu vârste cuprinse între 55-64 de ani în populația totală activă, 2006-2015, UE-28 și România



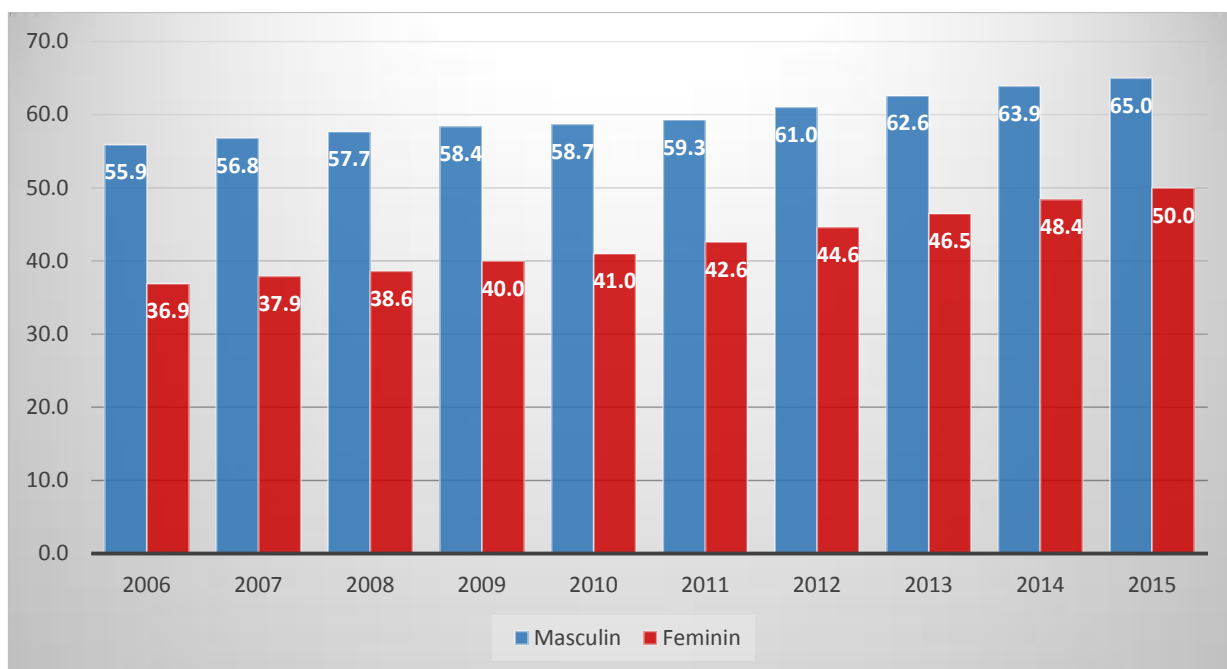
Sursa: Eurostat

Conform datelor Eurostat, în perioada 2006-2015 la nivelul Uniunii Europene, ponderea persoanelor active (categoria de vârstă de 55-64 ani) de sex masculin în populația totală a fost pe o pantă ascendentă de la 46,1 % în anul 2006 până la 57,3 % în anul 2015. Aceasta a înregistrat valori superioare față de ponderea persoanelor active (55-64 ani) de sex feminin care a înregistrat și ea un progres de la 42,8% în 2006 până la 42,7% în 2015. Ponderea femeilor ocupate este mai mică decât cea înregistrată de bărbați.

După cum știm, în general femeile sunt mai puțin prezente pe piața muncii decât bărbații, datele de mai jos relevând doar faptul că situația se menține și la această categorie de vârstă (55-64 ani). În Uniunea Europeană s-au luat măsuri pentru egalizarea vârstei de pensionare bărbați-femei tocmai pentru a preveni retragerea mai devreme de pe piața muncii a femeilor însă din datele de mai sus putem afirma că mai e nevoie să se lucreze pentru realizarea acestui obiectiv.

**Grafic nr. 6:** Ponderea persoanelor active pe sexe (categoria de vârstă de 55-64 ani) în populația totală activă, 2006-2015, UE-28

- procente -



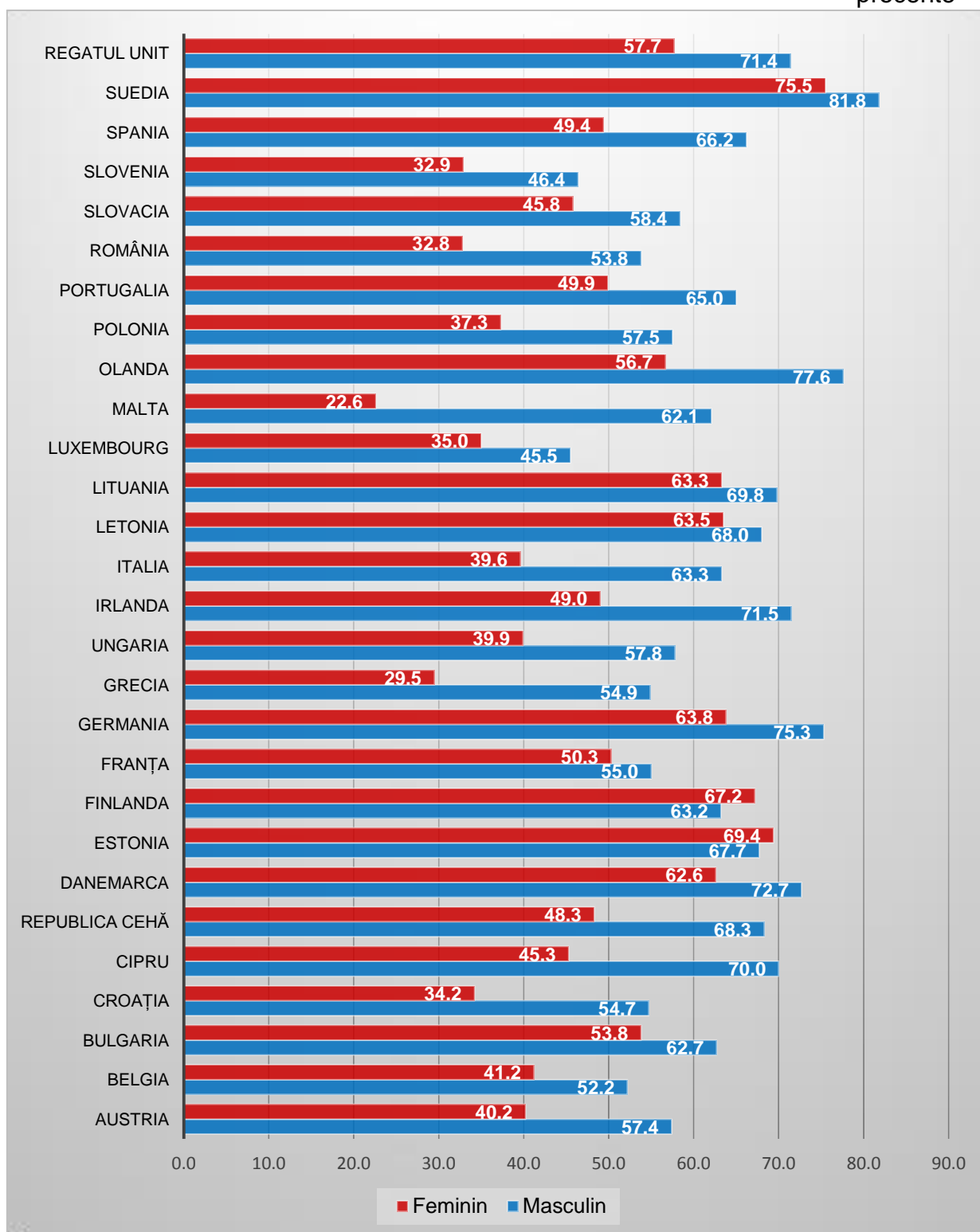
Sursa: Eurostat

La nivel European, în anul 2015, țările cu o pondere mare a persoanelor active (55-64 de ani) de sex masculin au fost Suedia (81,8%), Olanda (77,6%) și Germania (75,3%). La polul opus aflându-se Luxemburg (45,5%), Slovenia (46,4%) și Belgia (52,2%).

În ceea ce privește persoanele active de sex feminin din categoria 55-64 de ani, în clasamentul țărilor cu cele mai mari ponderi au fost Suedia – 75,5%, Olanda – 69,4%, Finlanda – 67,2% și cele mai mici în Malta – 22,6 %, Grecia – 29,5%, România – 32,8%).

**Grafic nr. 6:** Ponderea persoanelor active pe sexe (categoria de vârstă de 55-64 ani) în populația totală activă, 2015, UE-28

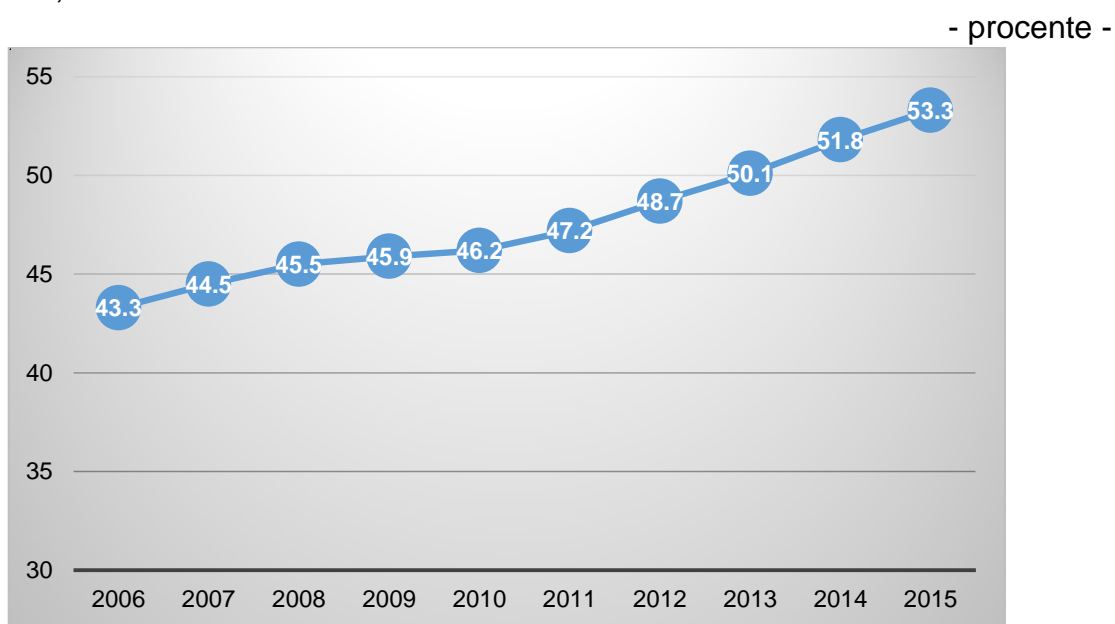
- procente -



Sursa: Eurostat

Potrivit celor mai recente date Eurostat, în 2015, rata de ocupare a forței de muncă din UE-28 pentru persoanele cu vârsta cuprinsă între 55 și 64 de ani, astfel cum a fost măsurată în cadrul anchetei UE asupra forței de muncă (LFS a UE), a fost de 53,3 %.

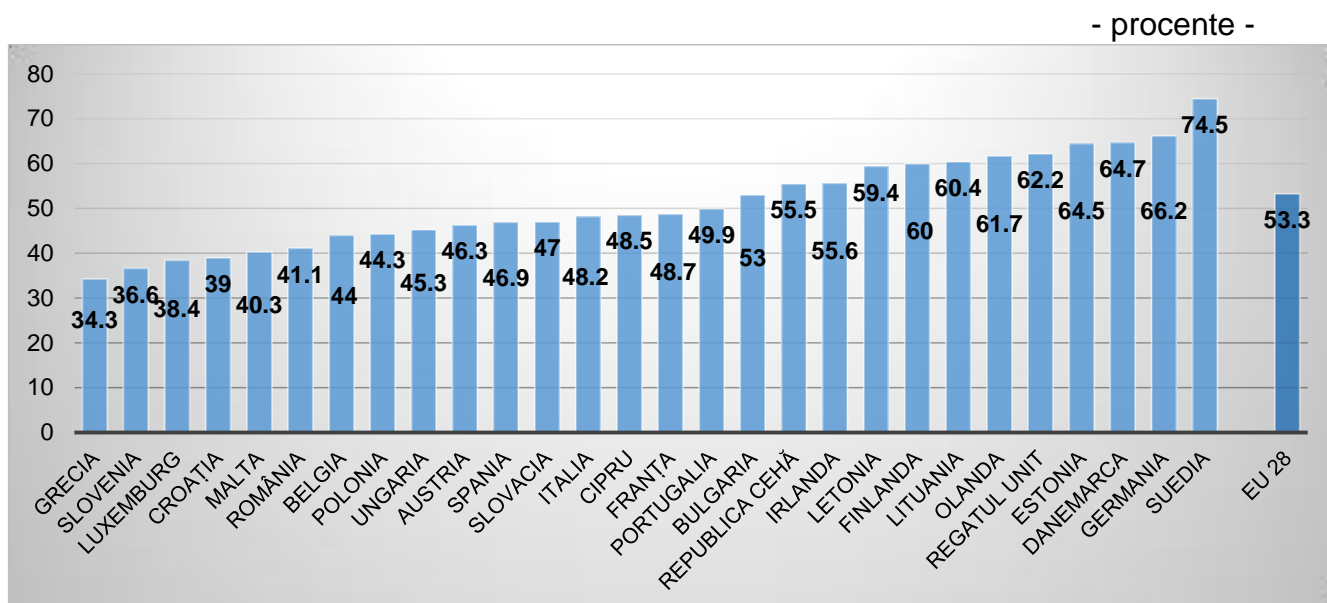
**Grafic nr. 7:** Rata de ocupare a lucrătorilor vârstnici, grupa de vârstă 55-64 ani, 2006-2015, UE-28



Sursa: Eurostat

Dintre statele membre ale UE, ratele de ocupare a forței de muncă din 2015 ale lucrătorilor vârstnici (55-64 ani) au atins printre cele mai înalte cote în Suedia, Germania, Danemarca, Regatul Unit, Olanda, Lituania și Finlanda, fiind cuprinse între 60 % și 74,5 %. La cealaltă extremitate, ratele de ocupare a forței de muncă s-au situat sub media UE-26 de 53,3 %, nivelul minim fiind înregistrat în Grecia (34,3%), urmată de Slovenia (36,6%), Luxemburg (38,4%), Croația (39%) — a se vedea graficul nr. 8.

**Grafic nr. 8:** Rata de ocupare a lucrătorilor vârstnici, grupa de vârstă 55-64 ani, 2015, UE-28



Sursa: Eurostat

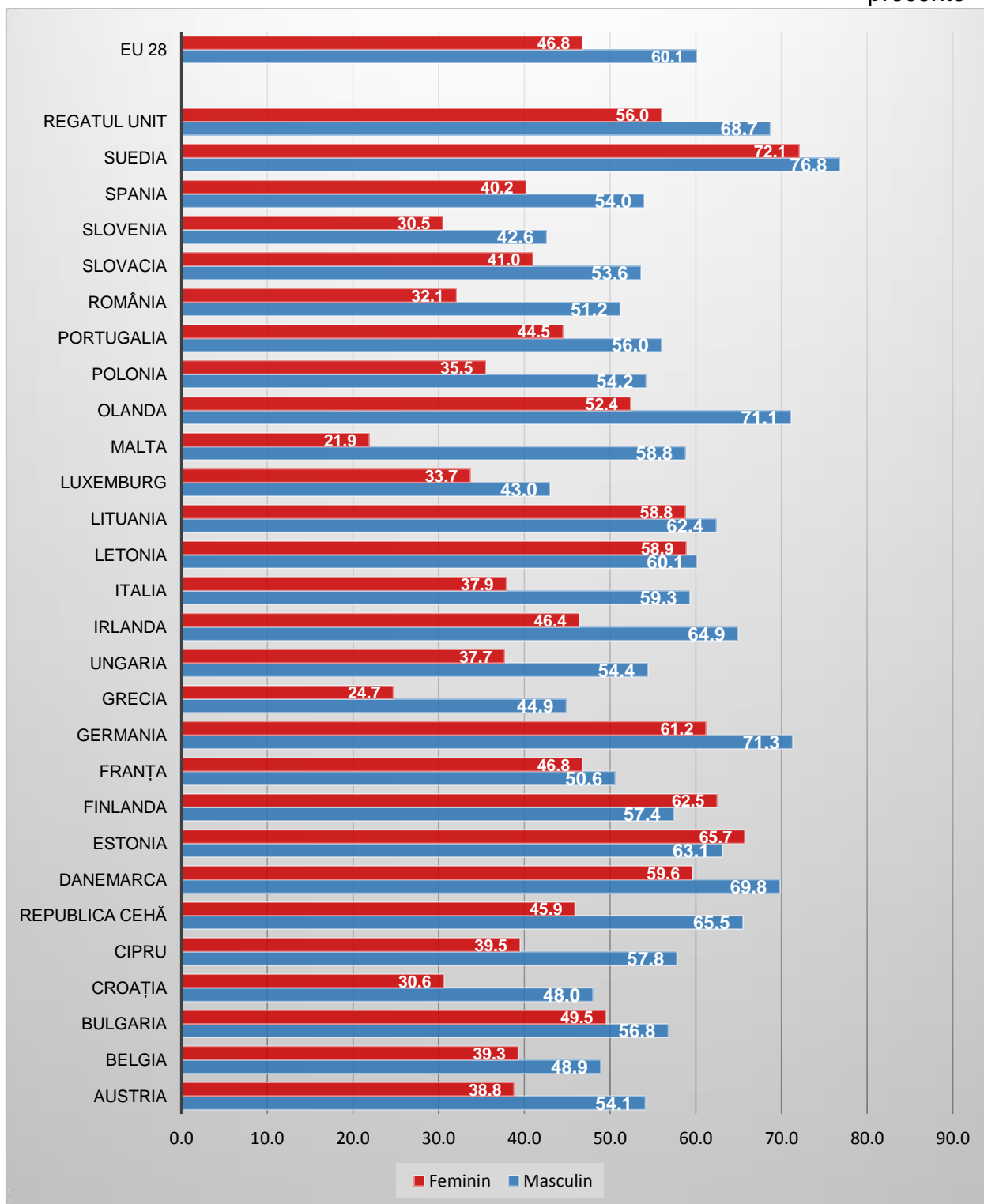
Ratele de ocupare a forței de muncă sunt în general mai scăzute în rândul lucrătorilor de sex feminin din categoria de vârstă 55-64 de ani. În 2015, rata de ocupare a bărbaților a atins 60,1% în UE-28, față de 46,8% la femei. O comparație pe termen mai lung arată că, în timp ce rata de ocupare a bărbaților în 2015 s-a situat sub nivelul corespunzător înregistrat cu 11 ani în urmă (70,3% în 2004), a existat o creștere semnificativă a procentajului de femei angajate – de 8,7 puncte procentuale, de la 55,5% în 2004.

Ratele de ocupare a bărbaților au fost în mod constant mai ridicate decât cele de ocupare a femeilor, în toate statele membre ale UE-28 în 2015, deși au existat disparități considerabile. Diferența dintre ratele de ocupare a forței de muncă în funcție de sex s-a ridicat la 36,9 puncte procentuale în Malta, unde s-a înregistrat cea mai scăzută rată de ocupare a femeilor (21,9%).

Italia, Grecia, Republica Cehă și România au raportat o diferență de 19-21 puncte procentuale pentru ratele de ocupare a forței de muncă; în ceea ce privește Grecia acest lucru a reflectat faptul că a raportat a doua cea mai scăzută rată de ocupare a forței de muncă a femeilor (24,7%). În Letonia, Lituania și Franța a existat o foarte mică diferență între ratele de ocupare a forței de muncă în funcție de sex, unde ratele de ocupare a forței de muncă a femeilor a fost cu sub 4 puncte procentuale mai mici decât cele înregistrate de bărbați.

**Grafic nr. 8:** Rata de ocupare a lucrătorilor vârstnici pe sexe, grupa de vârstă 55-64 ani, 2015, UE-28

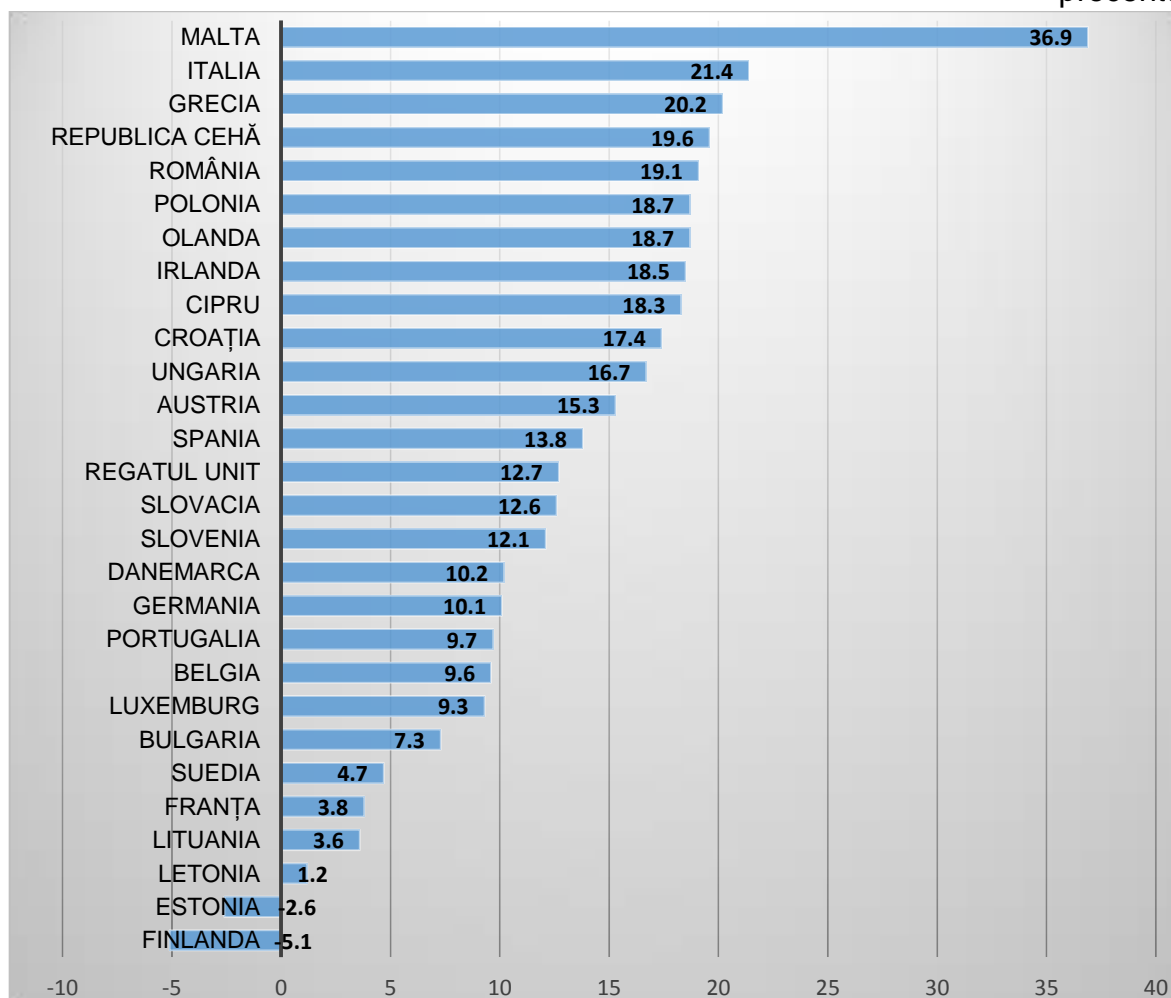
- procente -



Sursa: Eurostat

**Grafic nr. 9:** Diferența dintre ratele de ocupare a lucrătorilor vârstnici în funcție de sex, grupa de vârstă 55-64 ani, 2015, UE-28

- procente -



Sursa: Eurostat

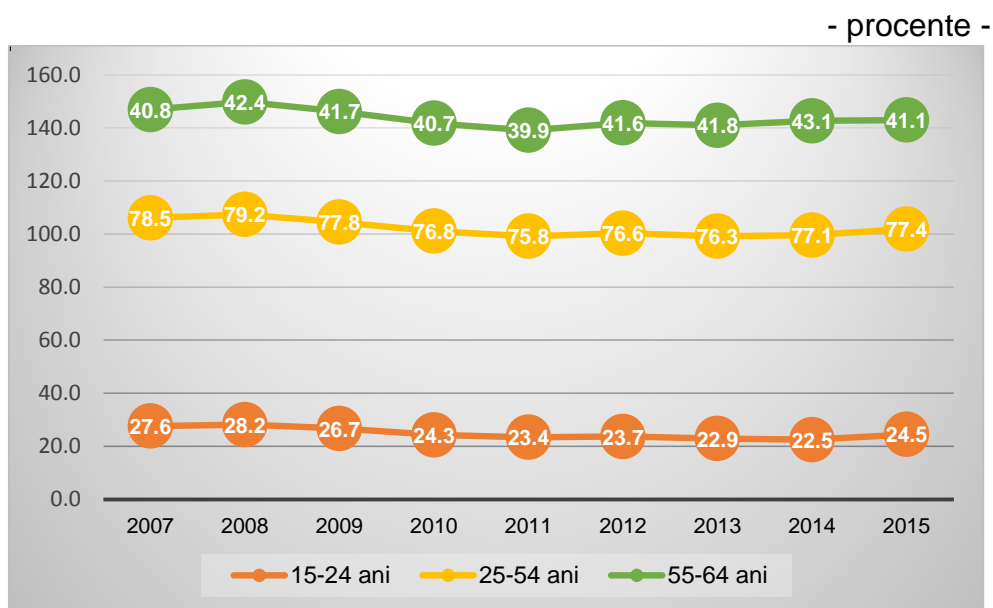
În Finlanda și Estonia se regăsește o situație atipică printre statele membre ale Uniunii Europene, acestea fiind singurele țări unde ratele de ocupare a forței de muncă a femeilor cu vârste între 55-64 de ani sunt mai mari decât cele ale bărbaților. Ratele de ocupare ale forței de muncă a bărbaților plasa Finlanda pe locul 14 (57,4%) și Estonia pe locul 8 (63,1%), iar ratele de ocupare ale femeilor cu vârste între 55-64 de ani plasau Finlanda pe locul 3 (62,5%) și Estonia pe 2 (65,7%).

După cum se poate observa din datele de mai sus (graficul nr.8 și 9), România a înregistrat a cincea cea mai mare diferență dintre ratele de ocupare a forței de muncă în funcție de sex (19,1%). Această diferență a reflectat o rată de ocupare mai mare în rândul bărbaților (51,2%) față de femei (32,1%).

Conform ultimelor analize făcute de Institutul National de Statistică în România, la nivelul anului 2015, rata de ocupare a populației în vârstă de muncă (15-

64 ani) a fost de 61,4%, în creștere față de anul anterior cu 0,4 puncte procentuale. Ca și în anii anteriori, rata de ocupare era mai mare la bărbați (69,5%, față de 53,2% la femei) și pentru persoanele rezidente în mediul rural (61,7%, față de 61,3% în mediul urban). Rata de ocupare a tinerilor (15-24 ani) a fost de 24,5%, iar cea a persoanelor vârstnice (55-64 ani) de 41,1%.

**Grafic nr. 10:** Evoluția ratei de ocupare a populației de 15 ani și peste, pe grupe de vârstă, 2015, România



Sursa: INSSE

Cea mai mare rată de ocupare în rândul persoanelor vârstnice din categoria de vârstă 55-64 de ani se regăsea în anul 2015 în mediul rural (49,6%), în mediul urban înregistrându-se o rată de ocupare mai mică cu 4,5 puncte procentuale.

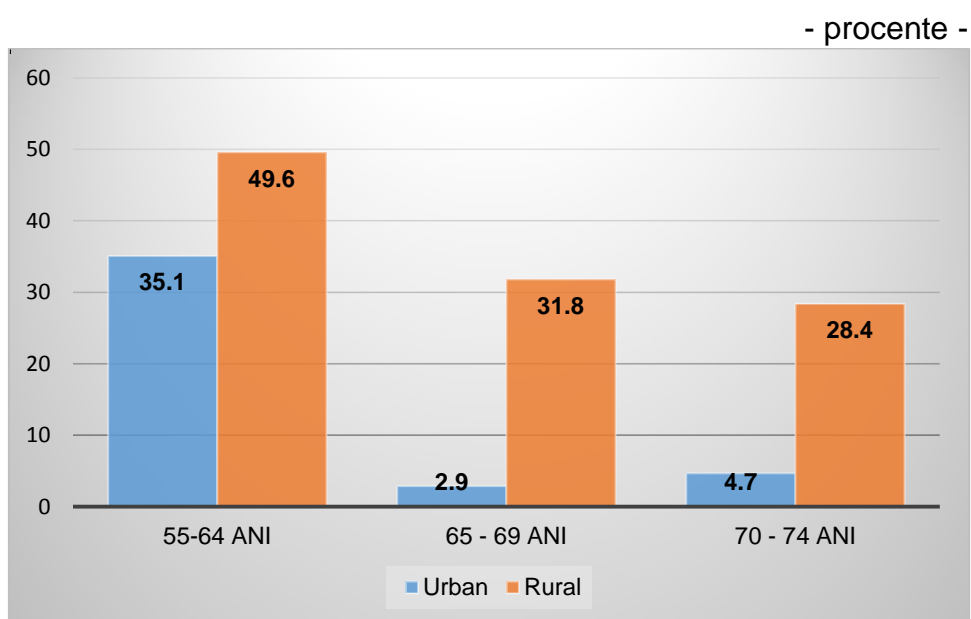
Această supra ocupare a persoanelor vârstnice din mediul rural înseamnă că cei mai mulți își desfășoară activitatea în domeniul agricol. Această concentrare mare a ocupării în sectorul primar (agricol) presupune, de regulă, munci manuale și care implică efort fizic, ceea ce devine dificil după o anumită vârstă și mai ales în condițiile unei stări de sănătate precare.

Tocmai din acest motiv rata de ocupare a persoanelor vârstnice de peste 65 de ani din mediul rural scade după vârsta de pensionare.

În mediul urban observăm o scădere și mai drastică, cu 31,3 puncte procentuale, a ratelor de ocupare a categoriei de vârstă 65-74 de ani care preferă să se retragă de pe piața muncii. Acest fenomen se datorează faptului că persoanelor

vârșnice care lucrează în mediul rural obțin un câștig salarial mai mic decât al celor din mediu urban ceea ce se traduce prin cotizații mai mici la fondul de pensie și implicit pensii mai mici. Tocmai acest nivel scăzut al pensiilor din mediul rural îi forțează pe aceștia să rămână activi la vârste înaintate pentru a-și putea completa veniturile.

**Grafic nr. 11:** Rata de ocupare pe grupe de vârstă și medii 2015



Sursa: INSSE

### Concluzii și propuneri

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

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

Pe de altă parte, bucuria de a fi mai longevivi este deseori umbrită de imposibilitatea de a trăi acest surplus de ani fără dizabilități sau de lipsa unui venit adecvat satisfacerii necesităților inerente senectuții. În privința acestor dificultăți, reformarea, cu precădere, a sistemelor de sănătate și a celor de pensii, pare a fi o soluție. Totuși, acțiunile în această direcție trebuie strâns corelate de măsuri menite să schimbe mentalitatea cetățenilor în ceea ce privește durata propriei perioade active, dar mai ales să faciliteze menținerea acestora pe piața muncii și la vârste înaintate (acolo unde este posibil din punct de vedere al stării de sănătate fizice și/sau psihice). În acest sens direcțiile propuse de Comisia Europeană, respectiv „adaptarea locurilor de muncă și a organizării muncii, promovarea învățării pe tot parcursul vieții, politici eficiente din punctul de vedere al costurilor destinate să permit echilibrul între viața profesională și cea privată și de familie, aplicarea unor măsuri de sprijinire a îmbătrânirii în condiții bune de sănătate și lupta împotriva inegalităților de

gen și a discriminării pe criterii de vârstă” (Comisia Europeană, 2012), sunt demne de luat în seamă.

Apreciem că relevanța măsurilor amintite este determinată de gradul de promovare și conștientizare a acestora în rândul categoriilor în cauză, de disponibilitatea locurilor de muncă, precum și de efectele benefice (financiare, psihologice etc.), de lungă durată, pe care le-ar putea avea asupra forței de muncă vârstnice, cu excepția situației în care acestea ar conduce la încurajarea îmbrățișării statutului de pensionar (situație mai puțin favorabilă în contextual îmbătrânirii populației).

Pe lângă factorii de constrângere care pot acționa în direcția pensionării, precum sănătatea precară, lipsa locurilor de muncă (ori a cererii, din partea angajatorilor, pentru persoanele a căror vârstă trece de 50 de ani) destinate și adaptate persoanelor vârstnice sau a competențelor solicitate de acestea, discriminarea de gen, incapacitatea satisfacerii exigențelor locului de muncă etc., există și factori care avantajează luarea deciziei de pensionare, respectiv caracteristicile sistemelor de pensii, deținerea de economii destinate perioadei de pensionare, scăderea veniturilor pe piața muncii, pensionarea partenerului de viață etc.

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

Pentru asigurarea continuării activității pe piața muncii a persoanelor vârstnice în România propunem elaborarea unei legi privind persoanele vârstnice sau cel puțin aplicarea unor măsuri precum:

- recompensarea amânării pensionării;
- pregătirea amânării ieșirii la pensie prin intermediul centrelor de consiliere;
- reglementarea prin lege ca persoanele vârstnice să-și poată continua activitatea la locul de muncă, sau în alte domenii alese de aceștia;
- atragerea persoanelor vârstnice calificate în diverse forme de pregătire profesională;

- implicarea persoanelor vârstnice care au activat în domeniul sanitar în activități cu jumătate de normă în mediul rural pentru sprijinirea activității dispensarelor comunale și a punctelor farmaceutice;
- continuarea activității, măcar cu jumătate de normă, a fostelor cadrelor didactice;
- antrenarea persoanelor vârstnice la susținerea diverselor teme de interes pentru unii membri ai comunității;
- angajarea de către primării a persoanelor vârstnice fără afecțiuni de sănătate ca însoțitori pentru persoanele cu handicap precum și a îngrijirii la domiciliu;
- atragerea de către ANOFM a pensionarilor care sunt în măsură să predea la cursurile de reconversie profesională a unor categorii de șomeri;
- acordarea unei indemnizații bunicilor pentru îngrijirea nepoților în situația în care părinții se întorc la locul de muncă;
- răspândirea ideii de voluntariat în rândul persoanelor vârstnice și sprijinirea acestora pentru îndeplinirea unei astfel de activități;
- creșterea graduală a vârstei de pensionare și eliminarea pensionărilor anticipate prin implementarea unor măsuri flexibile de stimulare a angajatorilor;
- acordarea de stimulente angajatorilor care încadrează în muncă persoane vârstnice.

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

În prezent piața muncii din România nu are o ofertă prea bogată pentru acești pensionari „tineri”, însă este nevoie de o schimbare a mentalității și cadrului legislativ. Nu putem să încercăm să ne aliniem la cerințele Uniunii Europene doar din considerente pur economice și să prelungim creșterea vârstei de pensionare și să vorbim despre îmbătrânire activă doar ca să ușurăm presiunea pusă pe un fond de pensii deficitar. Este nevoie să ne gândim cum să ajutăm și să facilităm rămânerea în activitate a persoanelor vârstnice după împlinirea vârstei de pensionare, astfel încât

să fie un câștig de ambele părți. Pentru că în final nu este vina acestor vârstnici, care au cotizat o viață întreagă și urmează să se pensioneze, de insuficiența fondurilor pentru a le garanta pensia pentru care au muncit. Întreaga situație trebuie concepută ca un parteneriat, între instituțiile statului și vârstnici, care în final să se dovedească benefic pentru ambii parteneri.

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

Vârstnicii trebuie să-și păstreze demnitatea, acest lucru se poate realiza doar dacă sunt ajutați să rămână activi, dacă sunt valorizați, dacă pot fi utili. În acest sens este nevoie să-i integrăm în societatea noastră într-un mod activ pentru că și după pensionare vârstnicii continuă să rămână o resursă importantă și o sursă de inspirație pentru noua generație.

În condițiile creșterii vertiginoase a numărului persoanelor vârstnice, îmbătrânirea activă este esențială pentru a menține solidaritatea dintre generații. Totodată, acest deziderat poate avea succes numai într-o societate construită pe solidaritate și cooperare între generații. Guvernele și toți actorii sociali au sarcina de a crea condițiile favorabile îmbătrânirii active și asigurării unui mod de viață autonom, prin acțiuni în domenii precum, ocuparea forței de muncă, asistența medicală, serviciile sociale, învățarea de-a lungul vieții, voluntariatul, adaptarea locuințelor, serviciile IT și de transport.

## Bibliografie

- Albu Lucian-Liviu, Caraiani Petre, Iordan Marioara; Comisia Națională de Prognoză. Perspectivele pieței muncii din România în contextul Strategiei Europa 2020;
- Fontaine, Roger; Psihologia îmbătrânirii, Polirom, Iași, 2008;
- Gavreliuc, Alin (2003). Discriminare sociala. In S. Chelcea si P. Ilut (coord.). Enciclopedie de psihosociologie (pp. 116-117). Bucuresti: Editura Economica;
- HSBC, The Future of Retirement. What business want, Londra: HSBC, 2006,
- Institutul național de statistică, Ocupare și șomaj în 2015. Rezultate principale; Comunicat presă nr. 100 din 18 Aprilie 2016;
- O'Dempsey, Declan, Jolly, Schona si Harrop, Andrew (2006). Age Discrimination Handbook. Londra: Legal Action Group;
- Strategia Națională *pentru ocuparea Forței de Muncă 2014-2020*; Ministerul Muncii, Familiei, Protecției Sociale și Persoanelor Vârstnice;
- Informații statistice:
  - <http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/portal/eurostat/home/>
  - [http://ec.europa.eu/index\\_ro.htm](http://ec.europa.eu/index_ro.htm)
  - [www.insse.ro](http://www.insse.ro)