

# Nevoile, măsurile de sprijin și politicile publice privind lucrătorii seniori

BeOld – 17 Septembrie 2019



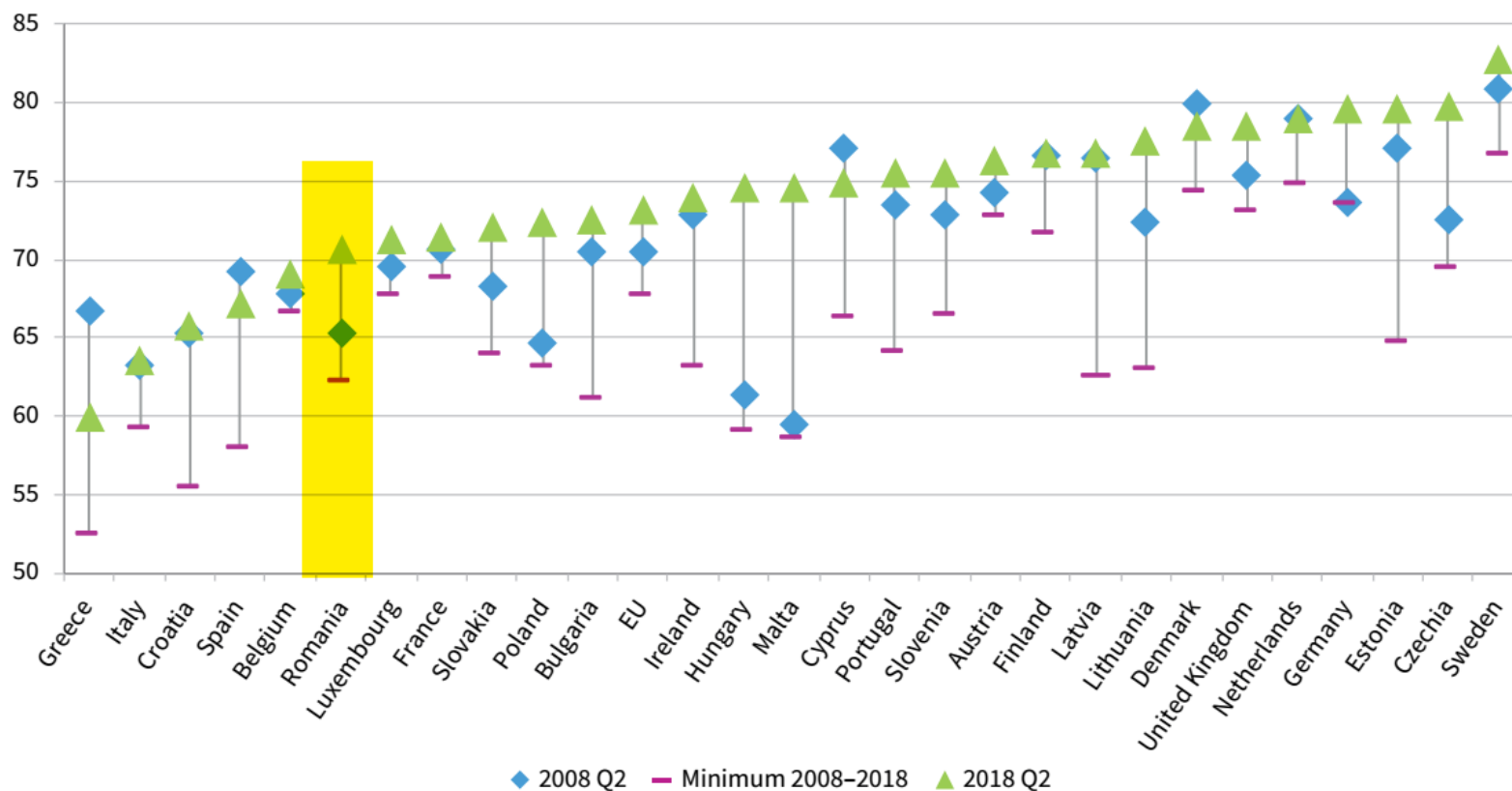
# Locul lucrătorilor seniori pe piața muncii UE Romania

## ***Mai multe persoane lucrează pe perioade mai lungi ale vieții***

- UE tendințe pozitive ale pieței muncii în perioada 2015–2018 data fiind creșterea economică dar și prelungirea vieții active – creșterea participării pe piața muncii a femeilor și lucrătorilor vârstnici
- Rata de ocupare pentru populația 20-64 ani a ajuns la 73%
- Tinta UE de 75% atinsă de 13 state membre cu alte 4 (Irlanda, Ungaria, Malta și Cipru) la 74%

# Rata ocupării UE Romania 2008-2018

Figure 22: Employment rates, EU Member States, Q2 2008–Q2 2018



Note: Rates for workers aged 20–64 years.

Source: EU-LFS

# Forța de muncă –îmbătrânire accelerată în UE și România

Ponderea varstnicilor (55-64) care lucrează a crescut de 1,5 ori în perioada 2002-2018, cu 65% de la 38% în 2002 la 58% în 2018 –

Mai mult de fiecare al doilea varstnic lucrează în prezent, față de fiecare al 3lea în 2002.

- Evoluții simultane
  - Creșterea șomajului la tineri
  - Politicile de îmbătrânire activă
  - Creșterea vârstei de pensionare

# Rata ocupării UE Romania 2008-2018

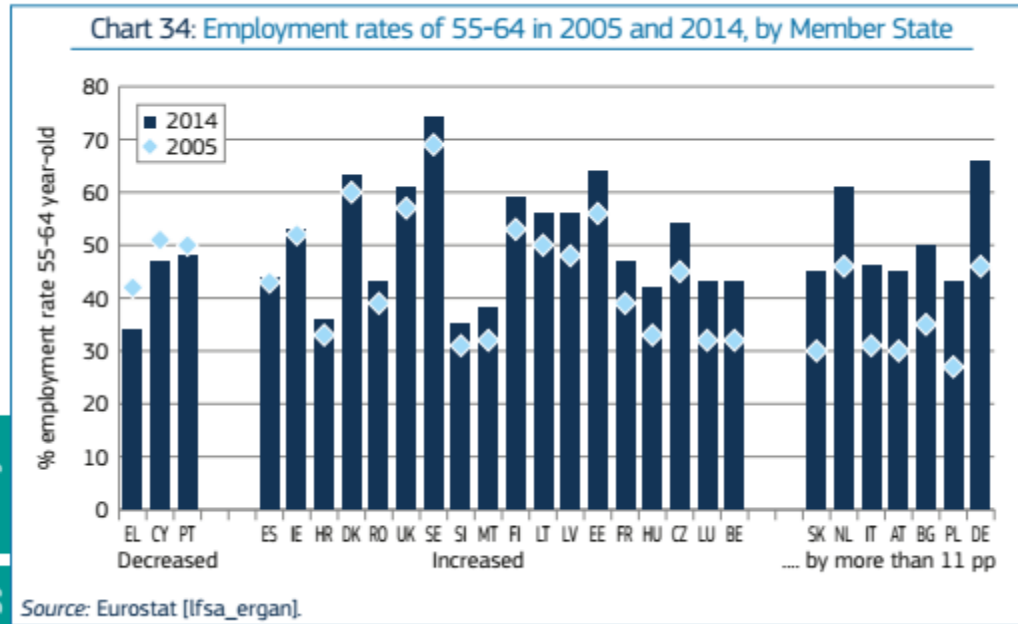
- România se situează printre ultimele state membre cu o rată a ocupării în jurul valorii de 70%
- Rata ocupării a crescut în România din 2008 până în 2018 de la 65% la 69,9% fiind încă departe de ținta Europa 2020, la o distanță de 0,1 puncte procentuale față de ținta națională de 70% stabilită în contextul Strategiei Europa 2020.

# Rata ocupării România 2018

- Erau ocupați 24,7% dintre tineri (15-24 ani) și 46,3% dintre persoanele vârstnice (55-64 ani).
- Pe nivele de educație - pe măsură ce scade nivelul de educație, scade și gradul de ocupare.
- Nivelul cel mai ridicat al ratei de ocupare s-a înregistrat în rândul absolvenților învățământului superior (88,4%).
- 68,6% dintre persoanele cu nivel mediu de educație și
- numai 42,6% dintre cele cu nivel scăzut de educație.

*Living and working in Europe 2015-2018 Eurofound  
INSSE – pe grupe de vârstă și nivel de educație*

# Rata ocupării populației vârstnice



- Una dintre cele mai mici rate de ocupare în rândul populației vârstnice din UE în 2014 de 43,1% de în creștere lentă în perioada 2014-2018 la 46,3%

Rata de ocupare AMIGO grupa de varsta 55-64 ani					
Anul	2014	2015	2016	2017	2018
Procente %	43,1	41,1	42,8	44,5	46,3
© 1998 - 2018 INSTITUTUL NATIONAL DE STATISTICA					

# Caracteristici ale dinamicii lucrătorilor vârstnici pe piața muncii

- Trecerea de la un loc de muncă la altul este mai dificilă pentru lucrătorii cu vârste înaintate (50-69) – mobilitatea – dar nu cu mult 3 %
- În același timp acești lucrători renunță mai greu la un loc de muncă față de tineri
- Pe de altă parte, atunci când pierd un loc de muncă le este mai greu să revină - probabilitatea lor de a rămâne șomeri pentru perioade mai lungi de timp este cu 12% mai mare față de cea a lucrătorilor tineri

*Employment and Social Developments in Europe 2015*



# Modele de sisteme de bunastare si reglementari ale pietei muncii in UE pentru lucrătorii vârstnici

3 factori ce trebuie echilibrati

- Presiunea asupra fondurilor de pensii – rata de dependenta intre pensionari si lucratori
- Situatia lucrătorilor vârstnici pe piața muncii
- Situația dpdv social a vârstnicilor – rata de sărăcie a lucrătorilor vârstnici și a pensionarilor

# România - rezultate modeste ale politicilor sociale si de ocupare pentru lucrătorii vârstnici

- **Lucrătorii vârstnici în general preferă norme parțiale pentru a continua să lucreze, flexibilitate și acces la programe de formare**
- România se situează într-o grupă comună cu Slovenia, Grecia, Croația și Malta cu rezultate atât dpdv social cât și al ocupării scăzute caracterzată prin:
  - Ponderea mică a pensionarilor care continuă să lucreze,
  - participare redusă la programe de formare,
  - participare redusă la telework, se nregistrează numeroase contracte cu norme parțiale,
  - ore de lucru suplimentare și
  - o pondere mare a lucrătorilor independenți în timp ce, în general

## **Teme de reflecție / acțiune**

### **Provocări demografice și de pe piața muncii**

- **Numărul mare al lucrătorilor pe cont propriu în rândul lucrătorilor vârstnici**
- **66,3% în rândul lucrătorilor de peste 65 ani**
- **22% în rândul lucrătorilor de 50-64 ani (față de media totală de 17%)**

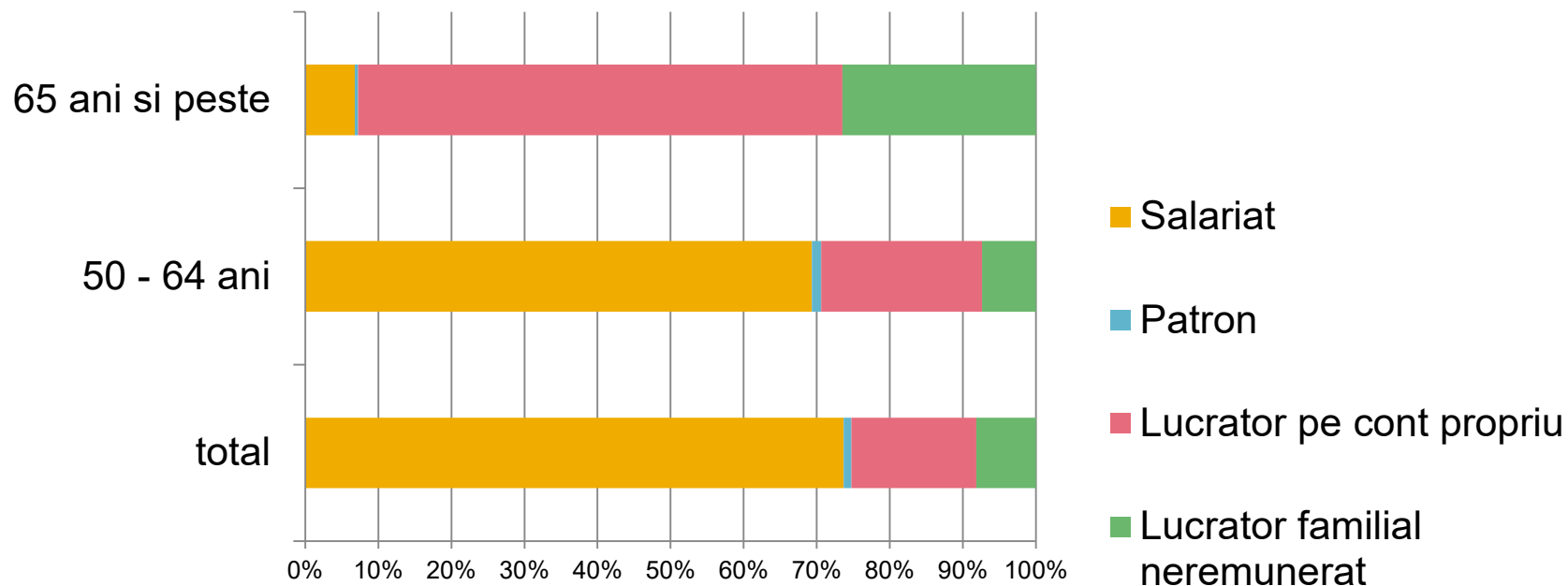
**Din cei 1,482 mii de lucratori pe cont propriu 43% sunt 50 ani și peste – 47%.**

***Lucrătorii pe cont propriu sunt cu precădere vârstnici și foarte precari.***

**De ex. Șoferii de taxi, fermierii – producătorii agricoli**

# Statutul profesional al lucratorilor vârstnici

## Populatia ocupată pe grupe de vârstă după statutul profesional 2017



	total	50 - 64 ani	65 ani si peste
Salariat	73,7	69,4	6,8
Patron	1,0	1,2	0,4
Lucrator pe cont propriu	17,1	22,0	66,3
Lucrator familial neremunerat	8,2	7,4	26,5

## România - rezultate modeste ale politicilor sociale și de ocupare pentru lucrătorii vârstnici

- **Lucrătorii vârstnici în general preferă să lucreze ‘de plăcere nu de nevoie’, aceasta le crește motivația**
- România este printre țările în care vârstnicii lucrează de nevoie, din rațiuni financiare, pensiile fiind insuficiente fiind în același timp lipsită de servicii sociale în cazul în care un lucrător vârstnic are persoane dependente în grijă
- Piața muncii nefavorabilă – programe de formare puține și flexibilitatea redusă a programului, existența redusă a normelor parțiale
- Raportul constată că, în ciuda unor cheltuieli mari cu pensiile, sunt rezultate insuficiente ale politicilor sociale și o piața a muncii nefavorabilă cu potențial redus pentru o viață profesională prelungită.

# Lucrătorii vârstnici – bariere pe piața muncii

- Calificarile – lipsa calificărilor cerute de piața muncii
- Probleme de sănătate fizică sau mentală – accesul la servicii
- Responsabilități de îngrijire –

## Soluții

- Program de lucru flexibil
- Programe de formare adaptate
- Dezvoltarea serviciilor de îngrijire, medicale și sociale pentru lucrătorii vârstnici și dependenții acestora

# Recomandări OECD

Recompensarea corectă a  
muncii astfel încât să se  
încurajeze pensionarea  
târzie

Guvernele  
Angajatorii  
Sindicatetele  
Societatea  
civila

Promovarea  
angajabilității /  
ocupării pe tot  
parcursul vieții

Încurajarea  
angajatorilor să  
angajeze și să  
păstreze lucrătorii  
vârnici

# Recomandări OECD

- Motivarea lucrătorilor vârstnici să continue să lucreze prin
- Sistemul public de pensii încurajează și recompensează pensionarea târzie având în vedere de asemenea tendințele demografice – speranța de viață și asigurarea adecvării și sustenabilității sistemelor de pensii
- Încurajarea unor cariere lungi și care să ofere satisfacție pentru lucrătorii vârstnici prin aranjamente flexibile și tranzitorii de la viața activă la pensie – de exemplu pensionarea în etape și a combinațiilor dintre pensie și venituri din pensii
- Restricționarea pensionării anticipate care încurajează lucrătorii să se pensioneze când au capacitate de muncă;
- Asigurarea plăților pentru șomaj și boală /dizabilitate pentru toți lucrătorii indiferent de vârsta acestora



# Recomandări OECD

- Limitarea discriminării la locul de muncă pe bază de vârstă prin legislație și campanii de informare / conștientizare pentru a elimina discriminarea la recrutare, promovare și oportunități de formare în colaborare cu partenerii sociali;
- Promovarea unui acces sporit al lucrătorilor vârstnici la joburi de calitate;
- Descurajarea sau restricționarea pensionării obligatorii la limita de vârstă

# Recomandări OECD

- Încurajarea bunelor practici în rândul angajatorilor care au o forță de muncă diversă dpdv al vârstei prin inițiative publice au private
- Modalități de asigurare a schimbului de experiență și cunoștințe între angajații din diverse grupe de vârstă
- Modalități de ajustare a responsabilităților, a orarului de lucru la capacitățile în schimbare ale lucrătorilor vârstnici și la angajamentele lor de familie, precum și situația lor educațională sau de sănătate – capacitate fizică
- Creșterea ratei de participare a lucrătorilor vârstnici la programe de formare
- Serviciile de ocupare să aibă în vedere aceste grupe de vârstă

# Politici publice

- Politici fiscale – reducerea impozitului pe venit sau a contribuțiilor sociale pentru pensionarii care lucrează
- Multe state folosesc sprijinul fiscal pentru a stimula acumularea în fonduri de pensii private – incl România – acestea nu stimulează însă ocuparea și creșterea economică
- Politici de motivare a angajatorilor să păstreze lucrătorii vârstnici sau să îi re-angajeze din șomaj
- Politici de motivare a angajaților să lucreze până la vârste mai înaintate
- Pensionarea fazată, parțială etc

# Politici publice pentru lucrători vârstnici în România - actuale

Politica de sprijinire a re-intrării pe piața muncii – sprijin financiar pentru angajatori Legea 76 ART. 85

(1) Angajatorii care încadrează în muncă pe perioadă nedeterminată **șomeri în vârstă de peste 45 de ani** sau șomeri care sunt părinți unici susținători ai familiilor monoparentale sunt scutiți, pe o perioadă de 12 luni, de plata contribuției datorate la bugetul asigurărilor pentru șomaj, aferentă persoanelor încadrate din aceste categorii, și primesc lunar, pe această perioadă, pentru fiecare persoană angajată din aceste categorii, o sumă egală cu un salariu de bază minim brut pe țară garantat în plată, în vigoare, cu obligația menținerii raporturilor de muncă sau de serviciu cel puțin 2 ani.

- (5) Angajatorii care încadrează în muncă, potrivit legii, **șomeri care în termen de 3 ani de la data angajării îndeplinesc, conform legii, condițiile pentru a solicita pensia anticipată parțială sau de acordare a pensiei pentru limită de vârstă**, dacă nu îndeplinesc condițiile de a solicita pensia anticipată parțială, beneficiază lunar, pe perioada angajării, până la data îndeplinirii condițiilor respective, de o sumă egală cu un salariu de bază minim brut pe țară garantat în plată în vigoare, acordată din bugetul asigurărilor pentru șomaj.

# Câteva date

- Durata vieții profesionale în rândul populației active este inferioară mediei europene, potențial ridicat pentru creșterea ratelor de ocupare.
- Interesul pentru derularea de activități economice în rândul populației cu vârste de 65 de ani și peste a fost în scădere în perioada 2011-2016.
- Femeile și bărbații cu vârste peste 65 de ani, dar și cei cu vârste peste 75 de ani au avut preponderent ocupații din grupa ocupațională 6 – Lucrători calificați în agricultură, silvicultură și pescuit.
- Participarea adulților (25-64 ani) la activități de învățare profesională continuă a fost în scădere în perioada 2011-2017 (1,1% în anul 2017), sub media europeană și la mare distanță față de obiectivul național de 10%, obiectiv stabilit pentru anul 2020 prin Strategia privind învățarea pe tot parcursul vieții 2015-2020.

*Ministerul Muncii Și Justiției Sociale – Raport de cercetare feb 2019*

*Investigarea oportunității de dezvoltare a unor măsuri și*

*programe menite a contribui la creșterea incluziunii sociale a persoanelor vârstnice*

# Câteva date

- Ponderea populației cu vârste de 65 de ani și peste aflate în risc de sărăcie a scăzut continuu în perioada 2011-2017, atingând 33,2% în anul 2017. Riscul de sărăcie și excluziune crește odată cu vârstă și rămâne mai accentuat în cazul femeilor, comparativ cu bărbații. Riscul cel mai ridicat de sărăcie și excluziune socială la nivel național se înregistrează în cazul persoanelor cu vârste de 75 de ani și peste.
- Relația dintre participarea forței de muncă și voluntariatul la vârste înaintate este importantă. Implicarea lucrătorilor vârstnici în activități de voluntariat poate contribui la încurajarea participării în astfel de activități și după pensionare.
- România se situează pe ultimul loc între statele UE, în ceea ce privește participarea femeilor și bărbaților români în activități de voluntariat fie ele formale sau informale. Pentru populația cu vârste de peste 65 de ani, participarea scade la 1,6% la nivel național, comparativ cu 21,3% cât este media europeană.

# Propuneri de măsuri legislative destinate încurajării lucrătorilor vârstnici de a continua activitatea - din perspectiva angajatului

Planul sectorial de cercetare – dezvoltare al Ministerului Muncii Și Justiției Sociale pentru perioada 2018 – 2020

”Măsuri destinate creșterii incluziunii sociale a persoanelor vârstnice”

Etapa I      Investigarea oportunității de dezvoltare a unor măsuri și programe menite a contribui la creșterea incluziunii sociale a persoanelor vârstnice

Rezultat 1. Studiu privind elaborarea cadrului conceptual și metodologic de analiză și interpretare, precum și măsurile care pot contribui la incluziunea socială a persoanelor vârstnice

Rezultat 2. Elaborarea de recomandări de politică publică

# Propuneri de măsuri legislative destinate încurajării lucrătorilor vârstnici de a continua activitatea - din perspectiva angajatului

Legislația în domeniul raporturilor de muncă Legea 53/2003 Codul Muncii să prevadă:

Încheierea și încetarea contractului individual de muncă

- Fixarea unui plafon în termeni de proporție maximă de lucrători vârstnici din totalul personalului unei organizații care poate fi concediată în cazul reducerilor de personal.
- Perioade de preaviz să crească începând cu vârsta de 45 de ani sau pentru cei care mai au 5 ani până la pensionare, în legătură cu tipul de contract, protejând lucrătorii vârstnici cu o vechime mai mare în muncă și contracte de muncă pe perioadă nedeterminată sau cu durată determinată de cel puțin 2 ani;



# Propuneri de măsuri legislative destinate încurajării lucrătorilor vârstnici de a continua activitatea - din perspectiva angajatului

## I. Legislația în domeniul raporturilor de muncă **Legea 53/2003 Codul Muncii** să prevadă: **Timpul de muncă și de odihnă**

- Programe flexibile de lucru adaptate la nevoile lucrătorilor vârstnici, respectiv dispoziții legale care să le permită acestora reducerea timpului de lucru, eventual cu o diminuare proporțională a salariilor, începând cu vârsta de 55 de ani.

## **Un astfel de program contribuie la menținerea motivației, fără pierderi de venituri din muncă;**

- In plus pentru femeile? de 55 de ani și peste care au în îngrijire un membru al familiei, vârstnic dependent, recunoașterea dreptului la reducerea programului de lucru, cu suportarea costurilor salariale aferente reducerii normei de muncă din bugetele locale

# Propuneri de măsuri legislative destinate încurajării lucrătorilor vârstnici de a continua activitatea - din perspectiva angajatului

## I. Legislația în domeniul raporturilor de muncă Legea 53/2003 Codul Muncii să prevadă:

### Timpul de muncă și de odihnă - Alte modalități de flexibilizare:

- partajarea locurilor de muncă, angajați care împart responsabilitățile unui loc de muncă cu normă întreagă și primesc salarii și beneficii conform timpului lucrat;
- programe de lucru comprimate care permit angajaților vârstnici să lucreze cu normă întreagă, dar un număr mai mic de zile pe săptămână.
- stabilirea unui număr de ore lunare care permit angajatului vârstnic să lucreze un anumit număr de ore pe parcursul lunii, dar cu menținerea unei anumite flexibilități atunci când lucrează. Angajatul are un număr de ore pe care le lucrează în mod regulat în fiecare săptămână și își desfășoară restul orelor în mod flexibil sau când există o cerere suplimentară din partea angajatorului.

**Interzicerea muncii suplimentare în cazul lucrătorilor vârstnici** sau stabilirea unui număr maxim de ore suplimentare pentru lucrătorii cu vârste de 55 de ani și peste sau care mai au 5 ani până la pensionare.

# Propuneri de măsuri legislative destinate încurajării lucrătorilor vârstnici de a continua activitatea - din perspectiva angajatului

## II. Formare profesională

- a. Măsuri de dezvoltare a competențelor prin identificarea deficiențelor în raport cu cerințele angajatorului și oferirea de programe de instruire;
- b. Reglementarea juridică a **mentoratului** și transferului de cunoștințe/competențe de la lucrătorii vârstnici către cei tineri.

## Sănătatea și securitatea în muncă

- a. Programe de consiliere psihologică oferită de angajator și destinată lucrătorilor vârstnici care și-au pierdut recent locul de muncă sau pentru cei care se așteaptă să își piardă locul de muncă în viitorul apropiat;
- b. Programe de consiliere psihologică și consiliere pre-pensionare cu privire la efectele retragerii din activitate asupra nivelului veniturilor și evidențierea alternativelor în termeni de ocupare.