

DEPARTAMENTUL DE STUDII PARLAMENTARE ȘI POLITICI UE

DIRECȚIA STUDII ȘI DOCUMENTARE LEGISLATIVĂ

**STIMULAREA ANGAJĂRII ȘI MENȚINERII ÎN MUNCĂ
A PERSOANELOR CU VÂRSTE PESTE 45 DE ANI**

Documentare și sinteză: Andra Andronic, consilier parlamentar

Studiul documentar poate fi accesat direct pe Intranet la pagina Direcției studii și documentare legislativă.

* Lucrările elaborate în cadrul Direcției studii și documentare legislativă sunt cu caracter documentar și nu reprezintă punctul de vedere al Camerei Deputaților.

ABSTRACT

Îmbătrânirea populației are implicații profunde pentru multe aspecte ale vieții umane, de la economie, la piețele muncii, până la sănătate și asistență socială. Această perspectivă necesită o mai bună înțelegere a implicațiilor și posibilităților generate de îmbătrânirea populației, precum și a situației persoanelor în vârstă. În timp categoria de populație în vârstă se mărește într-o viteză accelerată, există multe lacune în statisticile și datele legate de îmbătrânire, care afectează capacitatea de a elabora politici și programe specifice care abordează provocările legate de îmbătrânire.¹

Deși drepturile nu se schimbă odată cu îmbătrânirea, persoanele în vârstă se confruntă deseori cu atitudini negative și discriminare pe criterii de vârstă, în special în ceea ce privește accesul la îngrijire medicală, ocuparea forței de muncă, accesul la bunuri și servicii, informare și educație. Persoanele în vârstă se confruntă, de asemenea, cu obstacole tot mai mari la participarea la viața socială, devin din ce în ce mai dependente de ceilalți și își pierd o parte sau toată autonomia personală. Aceste amenințări la adresa propriei demnități îi pot face mai predispuși la neglijare, abuz ori la încălcarea drepturilor.²

¹ <https://www.un.org/development/desa/ageing/meetings-and-workshops-2/expert-group-meeting-on-global-ageing-and-the-data-revolution.html>

² <http://www.age-platform.eu/older-people-rights>

CUPRINS

PUNCTE DE REPER	5
FRANȚA	9
REGATUL UNIT AL MARII BRITANII	14
SUEDIA	20
GERMANIA	23
SLOVENIA	27

PUNCTE DE REPER

- În 1997, **Tratatul de la Amsterdam**³ a dat competență UE pentru combaterea discriminării bazate pe sex, rasă, origine etnică, religie sau convingeri, vârstă sau orientare sexuală.

- Începând cu anul 2000, legislația europeană îi protejează pe toți cei care trăiesc în UE de discriminare la locul de muncă pe motive de vârstă, datorită **Directivei Cadru 2000/78 /CE**⁴.

- În 2008, Comisia Europeană a propus un nou proiect de directivă - ***Proposal for a Council Directive on implementing the principle of equal treatment between persons irrespective of religion or belief, disability, age or sexual orientation***⁵ - pentru a proteja pe toți cei care trăiesc în UE împotriva discriminării pe criterii de vârstă, handicap, orientare sexuală și religie sau credință (accesul la bunuri și servicii);

- În anul 2000, Uniunea Europeană (UE) a promovat așa-numita *Strategie de la Lisabona*, care urmărea "consolidarea ocupării forței de muncă, a reformei economice și a coeziunii sociale, ca parte a economiei bazate pe cunoaștere". Unul dintre domeniile pe care s-a axat a fost educația și formarea pentru a trăi și a lucra în societatea cunoașterii. Atât Consiliul European, cât și statele membre au fost considerate responsabile pentru atingerea acestui obiectiv prin implementarea mai multor măsuri. În 2009, **Tratatul de la Lisabona**⁶ a conferit forță obligatorie Cartei Drepturilor Fundamentale, care consacră articolul 25 drepturilor persoanelor în vârstă și stabilește o serie întreagă de drepturi civile, politice, economice și sociale relevante pentru persoanele în vârstă, cum ar fi drepturile la nediscriminare, securitate socială, sănătate și educație (*Uniunea recunoaște și respectă dreptul persoanelor în vârstă de a duce o viață demnă și independentă și de a participa la viața socială și culturală*).⁷ Ca o extindere a strategiei de la Lisabona, în prezent se dezvoltă și se implementează strategia **Europa 2020**⁸.

- **Convenția ONU privind drepturile persoanelor cu handicap (UNCPRD)**⁹ este prima convenție internațională privind drepturile omului care a fost ratificată de UE în anul 2011, în aplicarea căreia statele vor trebui să țină seama de nevoile populației în curs de îmbătrânire.

³ https://europa.eu/european-union/law/treaties_ro

⁴ <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/RO/TXT/?uri=celex%3A32000L0078>

⁵ <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/ALL/?uri=CELEX:52008PC0426>

⁶ <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/RO/TXT/?uri=CELEX%3A12007L%2FTXT>

⁷ <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:C:2010:083:0389:0403:ro:PDF>

⁸ <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/RO/TXT/?uri=CELEX%3A52010DC2020>

⁹ <http://onphr.ro/convenția-privind-drepturile-persoanelor-cu-dizabilitati/>

- În 2010, Adunarea Generală a ONU a înființat **Grupul de lucru privind îmbătrânirea (Ageing Working Group)**¹⁰, care examinează cadrul internațional al drepturilor persoanelor în vârstă.

- În 2012, Comisia Europeană a lansat **Cartea albă privind pensiile adecvate, sigure și sustenabile**¹¹, în care se subliniază că *reforma sistemelor de pensii în sensul creșterii participării pe piața forței de muncă va fi crucială pentru creșterea economică și va reprezenta fundamentul unei pensii durabile și adecvate*. Printre altele, una dintre recomandările făcute este legarea vârstei de pensionare de creșterea speranței de viață, precum și limitarea accesului la pensionare anticipată și la alte căi de ieșire anticipată. În același timp, Cartea albă subliniază că succesul acestor reforme depinde de crearea de oportunități mai bune pentru lucrătorii în vârstă, inclusiv adaptarea locurilor de muncă și a organizării muncii, promovarea învățării pe tot parcursul vieții, politici eficiente din punct de vedere al costurilor care vizează reconcilierea vieții profesionale cu viața privată și cea familială și măsuri de sprijinire a îmbătrânirii în condiții de sănătate și de combatere a discriminării pe motive de vârstă.

- În februarie 2014, Comisia Europeană a adoptat **Recomandarea CM/Rec(2014)2 privind promovarea drepturilor persoanelor în vârstă**.¹²

- **Directiva europeană privind cerințele de accesibilitate aplicabile produselor și serviciilor (decembrie 2015)**¹³ vizează pentru persoanele în vârstă: produse și servicii mai accesibile pe piață, produse și servicii accesibile la prețuri mai competitive, mai puține obstacole în accesul la educație și piața liberă a muncii, mai multe locuri de muncă disponibile în cazul în care este nevoie de expertiză de accesibilitate.¹⁴ Actul se referă la produse și servicii precum: computere și sisteme de operare, ATM-uri, automate de bilete și de control, telefoane inteligente, echipamente TV legate de servicii de televiziune digitală, servicii de telefonie și echipamente aferente, servicii audio-vizuale, servicii de transport, servicii bancare, *e-books* și *e-commerce*.

- **Planul internațional de acțiune privind îmbătrânirea**¹⁵ și **Declarația politică adoptată în cadrul celei de-a doua adunări generale a ONU privind îmbătrânirea, Madrid - aprilie 2002**, marchează un moment de cotitură în modul în care lumea se adresează provocării principale a "construirii unei societăți pentru toate vârstele". Planul de acțiune de la Madrid oferă o agendă nouă pentru abordarea problemei îmbătrânirii în secolul al XXI-lea, axându-se pe trei domenii prioritare: persoanele în vârstă și dezvoltarea;

¹⁰ <https://social.un.org/ageing-working-group/>

¹¹ <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?langId=en&catId=89&newsId=1194&furtherNews=yes>

¹² https://search.coe.int/cm/Pages/result_details.aspx?ObjectID=09000016805c649f

¹³ <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/RO/TXT/HTML/?uri=CELEX:52015PC0615&from=EN>

¹⁴ <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1202&langId=en>

¹⁵ <http://www.un.org/esa/socdev/documents/ageing/MIPAA/political-declaration-en.pdf>

creșterea nivelului de sănătate și bunăstare la vârstă înaintată; și asigurarea unui mediu favorabil și de susținere. Planul reprezintă o resursă pentru elaborarea politicilor, sugerând modalități prin care guvernele, organizațiile neguvernamentale și alți actori să-și reorienteze modul în care societățile lor percep, interacționează și se îngrijesc de cetățenii lor mai în vârstă. Este prima dată când guvernele au convenit să conexeze problemele legate de îmbătrânire cu alte aspecte privind dezvoltarea socială și economică și drepturile omului, în special cele convenite la conferințele și summit-urile ONU din ultimul deceniu.

UE a lansat mai multe inițiative pentru a ajuta statele membre să abordeze dificultățile pe care le poate aduce o forță de muncă în curs de îmbătrânire. Inițiativele constau în trei activități:

- acțiuni menite să faciliteze adoptarea politicilor și strategiilor de gestionare a vârstelor din partea statelor membre;
- acțiuni menite să coordoneze politicile statelor membre, și
- acțiuni menite să ofere obiective și obiective pentru statele membre. Pentru a spori gradul de conștientizare a cetățenilor în vârstă asupra contribuțiilor acestora la societate, Consiliul European a declarat anul **2012** drept **Anul european al îmbătrânirii active și solidarității între generații**.¹⁶ În plus, în **Recomandarea către Consiliul pentru îmbătrânire și ocupare a forței de muncă**¹⁷, OECD încurajează statele membre să sporească "îmbătrânirea activă" în rândul populației lor.

Acest termen a fost activ de la sfârșitul anilor 1990 și a fost adoptat de **Organizația Mondială a Sănătății**: *îmbătrânirea activă (active ageing) este procesul de optimizare a oportunităților pentru sănătate, participare și securitate, în scopul de a îmbunătăți calitatea vieții pe măsură ce oamenii îmbătrânesc. Cuvântul "activ" se referă la participarea continuă în domeniile social, economic, cultural, spiritual și civic, nu numai la capacitatea de a fi activ fizic sau pe piața muncii. Persoanele în vârstă care se pensionează și persoanele care sunt bolnave sau trăiesc cu dizabilități pot rămâne contributory activi ai familiilor lor, ai colegilor, ai comunităților și ai națiunilor.*¹⁸

Politicile publice pot aduce o contribuție semnificativă la promovarea muncii durabile. Instrumentele relevante includ legislația și reglementările (de exemplu, legislația muncii și reglementările în materie de sănătate și securitate în muncă), sistemele de protecție socială (de exemplu, ajutoarele pentru familii, șomaj, invaliditate), serviciile publice (inclusiv ocuparea forței de muncă, educația, sănătatea și serviciile de învățare de-a lungul vieții), infrastructura publică (cum ar fi serviciile pentru îngrijirea copiilor și îngrijirea vârstnicilor).

¹⁶ <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=LEGISSUM:em0038>

¹⁷ <http://www.oecd.org/els/emp/Ageing-Recommendation.pdf>

¹⁸

http://apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/67215/WHO_NMH_NPH_02.8.pdf;jsessionid=4793C9DFB391DE3B2F22C704C1F32F79?sequence=1

Alte măsuri includ stimulente pentru întreprinderi de a se angaja în acțiuni de includere a anumitor grupuri cu nevoi sau dificultăți specifice pe piața muncii și de a se asigura că se iau măsuri specifice pentru a se asigura că persoanele în vârstă pot rămâne angajate în muncă. Companiile și partenerii sociali joacă un rol esențial în punerea în aplicare a politicilor și acțiunilor. Negocierea colectivă este de obicei centrală - atât ca modalitate de a stabili standarde și de a ajunge la un acord între angajatori și angajați, cât și ca mijloc de învățare și de schimb de informații.¹⁹

Potrivit **Raportului comun privind aplicarea Directivei 2000/43/CE și a Directivei 2000/78/CE**²⁰ (directivele privind combaterea discriminării), lucrătorii în vârstă rămân din ce în ce mai mult pe piața muncii. Rata de ocupare în rândul acestora a crescut pentru toate grupele de vârstă de peste 55 de ani (dar cu variații mari între statele membre) și continuă să crească. Ultimul val de reforme ale sistemelor de pensii, care au crescut vârsta de pensionare în majoritatea statelor membre, și disponibilitatea unor condiții de lucru mai flexibile sunt câteva dintre cauzele acestei tendințe. Cu toate acestea, disponibilitatea unor politici adecvate privind echilibrul dintre viața profesională și cea privată și a unui sprijin pentru gestionarea vârstei, inclusiv modernizarea mediilor de lucru, este esențială pentru a însoți acest proces. În această privință, unele țări promovează o viață profesională mai îndelungată, permițând o tranziție mai flexibilă către pensionare și combinarea pensiilor cu veniturile din muncă.

Garantarea accesului la o educație favorabilă incluziunii și de calitate și îmbunătățirea investițiilor în sistemele naționale de educație și formare sunt esențiale pentru a le permite cetățenilor să devină implicați și activi și pentru a facilita tranzițiile către și în interiorul pieței forței de muncă. Dacă progresele continuă în ritmul actual, Europa se află pe drumul cel bun către atingerea obiectivelor pentru 2020, atât cu privire la părăsirea timpurie a școlii, cât și cu privire la rata de absolvire a învățământului terțiar. Statele membre iau măsuri de modernizare a sistemelor de învățământ, în special pentru a preveni părăsirea timpurie a școlii și a aborda problema nivelului scăzut al competențelor de bază, în special prin reducerea decalajului educațional al cursanților defavorizați. În unele cazuri, sunt introduse măsuri specifice menite să încurajeze integrarea migrantilor în sistemul de educație. Îmbunătățirea relevanței pe piața muncii a învățământului superior constituie, de asemenea, o prioritate. În conformitate cu **Noua agendă pentru competențe în Europa**²¹, în numeroase state membre au fost lansate coaliții naționale pentru competențe și locuri de muncă în sectorul digital, cu scopul de a încuraja investițiile în competențe digitale. Cu sprijinul frecvent al partenerilor sociali și al altor părți interesate, statele membre

¹⁹ https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef1610en_4.pdf

²⁰ <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/RO/TXT/?uri=CELEX%3A52014DC0002>

²¹ <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1223&langId=en>

îmbunătățesc calitatea educației și formării profesionale, a uceniciei și a mecanismelor de validare a competențelor dobândite în afara sistemului formal.

Pilonul european al drepturilor sociale²² a fost semnat sub forma unei proclamații interinstituționale de către Parlamentul European, Consiliu și Comisie la 17 noiembrie 2017, în cadrul *Summit-ului social pentru creștere și locuri de muncă echitabile* care a avut loc la Göteborg (Suedia). Acesta prevede **20 de principii și drepturi esențiale**²³ pentru ca piețele muncii și sistemele de protecție socială să fie echitabile și să funcționeze corespunzător, structurate în 3 categorii principale: egalitate de șanse și acces pe piața muncii; condiții de muncă echitabile; protecție socială și incluziune socială. Pilonul a fost conceput sub forma unui cadru de referință care să permită evaluarea performanțelor sociale și rezultatele în materie de ocupare a forței de muncă în statele membre participante, orientarea reformelor la nivel național și pentru a servi drept punct de reper pentru convergența reînnoită în direcția îmbunătățirii condițiilor de viață și de muncă în Europa. Acesta se va aplica în special în zona euro, dar va permite tuturor statelor membre ale UE să participe, dacă își doresc acest lucru.

România consideră că datoria UE este de a *proteja și dezvolta bunăstarea socială în întreaga Uniune Europeană și nu numai pentru anumite state membre și, prin urmare, obiectivele urmărite de către Pilonul european al drepturilor sociale ar trebui să se aplice tuturor statelor membre ale UE*. Camera Deputaților s-a pronunțat asupra consultării publice, lansată în aprilie 2016, privind instituirea unui pilon european al drepturilor sociale, susținând propunerea Comisiei Europene și subliniind faptul că România a făcut progrese în materie de flexibilitate și securitate în muncă pentru a se încadra în practica europeană, iar lupta împotriva sărăciei și a excluziunii sociale reprezintă o prioritate națională.²⁴

FRANȚA

Ca și în alte țări europene, Franța se confruntă cu o creștere continuă și semnificativă a numărului de persoane vârstnice: în 2012, în Franța au fost înregistrate 15 milioane de persoane în vârstă de peste 60 de ani. Acest număr va ajunge la 24 de milioane în 2060. Pe lângă această observație, speranța de viață este în creștere: longevitatea medie este în prezent de peste 80 de ani, comparativ cu anul 1900, când era de 47 de ani.

²² https://ec.europa.eu/commission/priorities/deeper-and-fairer-economic-and-monetary-union/european-pillar-social-rights/european-pillar-social-rights-20-principles_ro

²³ <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/RO/TXT/HTML/?uri=CELEX:52017SC0201&from=EN>

²⁴ http://www.cdep.ro/afaceri_europene/afeur/2017/fi_2233.pdf

Politica franceză privind îmbătrânirea respectă angajamentele Planului internațional de acțiune de la Madrid privind îmbătrânirea (MIPAA), însă punerea în aplicare a angajamentelor acestui Plan s-a realizat în contextul austerității bugetare. În pofida tuturor eforturilor depuse în acest domeniu, Franța trebuie să anticipeze impactul acestor politici asupra finanțelor sale publice. **Legea referitoare la adaptarea societății la îmbătrânire din 2015 (LOI n° 2015-1776 du 28 décembre 2015 relative à l'adaptation de la société au vieillissement)**²⁵ a fost concepută pentru a răspunde acestei noi tendințe demografice în Franța și este în prezent principala referință legală în domeniu, fiind urmată de alte măsuri complementare.

1. Anticiparea pierderii autonomiei. O abordare-cheie a politicii de îmbătrânire o reprezintă îngrijirea pe termen lung: aspectele legate de persoanele în vârstă sunt strâns legate de furnizarea de îngrijiri pe termen lung din cauza pierderii autonomiei. **Prevenirea dependenței** este un instrument puternic de reducere a inegalităților care, de obicei, tind să se extindă odată cu îmbătrânirea. Prin urmare, Franța a elaborat **Planul național de acțiune pentru prevenirea pierderii autonomiei**²⁶, care se bazează pe principiul "prevenirii generale", adică o gestionare activă și prudentă a "resurselor de autonomie" ale fiecărei persoane sau ale unui grup de persoane. Planul urmărește schimbarea modului de viață al persoanelor în vârstă, prin promovarea unui comportament sănătos, inclusiv al bunăstării fizice, mentale și sociale. Planul dezvoltă mai multe orientări: înaintarea în vârstă într-o stare bună de sănătate, promovarea mediilor care favorizează persoanele în vârstă, maximizarea păstrării autonomiei, formarea îngrijitorilor profesioniști în prevenirea pierderii autonomiei, consolidarea cercetării în acest domeniu.

2. Creșterea gradului de activitate. Câteva domenii sunt implicate în prevenirea dependenței. În primul rând, piața muncii are un rol decisiv în menținerea activității persoanelor în vârstă. Evaluările recente au demonstrat că persoanele în vârstă sunt probabil șomere pentru o perioadă mai lungă și că au mai multe locuri de muncă cu fracțiuni de normă (*part-time*). În același sens, a fi „în vârstă” este unul dintre criteriile cele mai discriminatorii la angajare. Pentru a remedia acest lucru, reformele încearcă să reducă pachetele de pensionare anticipată și să lupte împotriva șomajului persoanelor în vârstă. De asemenea, reformele în sistemul de pensii din ultimii ani au încercat să stimuleze menținerea în activitate a persoanelor în vârstă. Aceste măsuri au fost asociate cu efortul de a menține inclusiv capacitatea de lucru. **Exemplu de bune practici:** Prin noua **Lege privind dialogul social și ocuparea forței de muncă, 17 august 2015**²⁷ s-a creat **contractul de profesionalizare „o nouă șansă” (Contrat de professionnalisation "nouvelle chance")**. Persoanele care încheie un astfel de contract beneficiază de o durată a contractului de până la 24 de luni, de formare profesională de până la 25% din durata

²⁵ <https://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=JORFTEXT000031700731&dateTexte=20180426>

²⁶ http://solidarites-sante.gouv.fr/IMG/pdf/plan_national_daction_de_prevention_de_la_perte_dautonomie.pdf

²⁷ <https://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=JORFTEXT000031046061&dateTexte=20180426>

contractului, de finanțare majorată a orelor de instruire: cel puțin 15 EUR pe oră de formare și aplicarea unui plafon de 345 EUR pe lună pentru maximum 6 luni, pentru a sprijini costurile legate de formare.²⁸

3. Creșterea calității serviciilor de îngrijire pe termen lung. O altă pârgie pentru a întârzia dependența și pentru a promova sprijinul constă în principal în îmbunătățirea îngrijirii pe termen lung a persoanelor în vârstă. Majoritatea sistemelor de sănătate sunt concepute pentru a trata îngrijirea individuală precisă, ceea ce duce la o lipsă de eficiență atunci când este vorba de probleme cronice de sănătate, care tind să apară odată cu vârsta. Unele reforme urmăresc să ofere servicii medicale și asistență persoanelor în vârstă, obiectivul fiind acela de a permite persoanelor în vârstă să rămână acasă cât mai mult timp posibil: consolidarea serviciilor medicale la domiciliu, părăsirea spitalului în siguranță, evitarea spitalizărilor inutile, folosirea precaută de medicamente etc. O preocupare specială este reconsiderarea ajutorului la domiciliu a persoanelor în vârstă care doresc să-și maximizeze capacitatea în mediul pe care-l aleg să trăiască. Mai mult, serviciile de îngrijire pe termen lung au fost reorganizate pentru a oferi o îngrijire și un suport mai individualizat, pe caz specific, în funcție de nevoile personale. O îmbunătățire importantă în acest domeniu este o mai bună coordonare a acțiunii și instruirii îngrijitorilor profesioniști și a altor părți interesate (inclusiv dialogul dintre spitale, practicieni generali, asistenți medicali, fonduri de pensii și furnizori de prestații sociale). **Exemple de bune practici: *Parcours de santé des aînés (PAERPA)***²⁹ este o strategie dedicată persoanelor în vârstă de peste 75 de ani care sunt expuse riscului de a-și pierde autonomia. Scopul este menținerea independenței persoanelor în vârstă, asigurându-se că persoanele în cauză beneficiază de îngrijirea corectă acordată de personal calificat, în spațiile potrivite, la cele mai mici costuri. Pornind de la nevoile personale ale fiecărui senior, o abordare preventivă se face prin identificarea celor mai comuni factori de spitalizare evitabilă (depresie, cădere, probleme legate de medicamente). Această măsură include o dezvoltare a îngrijirii la domiciliu și stabilește un dialog mai amplu între actorii care asigură sprijin pe termen lung. O preocupare deosebită este legată de evitarea spitalizărilor și a medicamentelor inutile/ne-necesare.

4. Participarea la luarea deciziilor. Franța a creat, în septembrie 2015, ***Înaltul Consiliu al familiei, copiilor și vârstnicilor***³⁰, care are sarcina de a consulta persoanele afectate de anumite probleme specifice (inclusiv pensii, adaptarea la îmbătrânire, prevenirea și anticiparea pierderii autonomiei etc.). Consiliul trebuie să ofere recomandări guvernului. În același sens, consiliile departamentale pentru cetățenie și autonomie asigură participarea persoanelor în vârstă la elaborarea, implementarea și monitorizarea politicilor

²⁸

<http://www.opca3plus.fr/actualite/493 CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION | acces au contrat et la formation des beneficiaires facilites>

²⁹ <http://solidarites-sante.gouv.fr/systeme-de-sante-et-medico-social/parcours-des-patients-et-des-usagers/le-parcours-sante-des-aines-paerpa/article/le-dispositif-paerpa>

³⁰ <http://www.hcfea.fr/>

legate de autonomie. Scopul acestei instituții este de a simplifica dialogul dintre actorii locali și naționali și de a ajunge la o mai mare coerență. **Exemple de bune practici: Inițiativa O casă, două generații**³¹: o abordare inter-generațională este folosită în general pentru a combate îmbătrânirea, de a crea legături între generații pentru a trece peste stereotipurile legate de vârstnici și tineri. Inițiativa (*Un toit, deux générations*) își propune să dezvolte o relație originală între o persoană mai în vârstă și un student. Acest program permite unui student să fie găzduit gratuit în casa unei persoane în vârstă. În schimb, acesta îi ajută pe cei în vârstă să fie activi în gospodărie, zilnic. Această inițiativă promovează un dialog îmbogățit între generații pentru a rezolva două preocupări: dificultatea studenților de a găsi o cazare ieftină în orașele mari și dificultatea persoanelor în vârstă de a trăi singure și de a se îngriji de gospodărie.

Au fost puse în aplicare mai multe **măsurile și dispozitive specifice în favoarea angajării persoanelor în vârstă**, pentru a contracara dificultățile cu care se confruntă acest segment de vârstă pe piața muncii.

- o **Contractul generațiilor**³²: dispozitiv care are ca scop încurajarea angajării tinerilor și a persoanelor în vârstă, precum și menținerea acestora în câmpul muncii. Este variabil, în funcție de dimensiunea companiei: pentru companiile cu mai mult de 50 de angajați, aceasta implică obligația de a încheia un plan de acțiune sau un protocol la nivel de sucursală privind angajarea tinerilor și a persoanelor în vârstă. Schema oferă, de asemenea, asistență și sprijin companiilor cu mai puțin de 300 de angajați care angajează un tânăr și menține un angajat în vârstă de peste 57 de ani (un ajutor de 4000 euro/an, pentru o perioadă de până la 3 ani) sau care angajează simultan un tânăr și o persoană în vârstă de 55 de ani și peste (asistență de 8000 euro/an, pentru o perioadă maximă de 3 ani).
- o **CDD senior**³³ (contract cu durată determinată, pentru seniori): acest contract a fost creat pentru a încuraja revenirea la locul de muncă a persoanelor aflate în căutarea unui loc de muncă, aflate aproape de vârsta de pensionare, pentru a le permite să își completeze dreptul de a beneficia de pensie integrală. Acesta este un contract clasic, dar durata maximă (având reînnoirea inclusă) poate fi mărită cu 36 de luni (cel mai frecvent, cu 18 luni). CDD senior poate fi încheiat de către o persoană cu vârsta de 57+, înscrisă mai mult de 3 luni ca solicitant de loc de muncă sau care se bucură de un contract de securitate profesională (CSP) după o restructurare anterioară.

³¹ <http://untoit2generations.fr/>

³² <https://www.service-public.fr/professionnels-entreprises/vosdroits/F31262>

³³ <https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F15759>

- o **Durată extinsă pentru CUI-CAE și CDD³⁴**: Contract asistat pentru persoanele care au dificultăți la accesul pe piața muncii, CUI-CAE (contract de integrare unică, specifică sectorului non-profit), atunci când se încheie pe o perioadă determinată, poate fi prelungit la maximum 60 de luni (în loc de 24 de luni) pentru persoanele cu vârsta de 50 de ani și peste, beneficiare de minime sociale.
- o **Sprrijin la angajarea pe baza unui contract de dezvoltare profesională³⁵**: Angajatorii care recrutează un solicitant de loc de muncă în vârstă de 45+ într-un contract de dezvoltare profesională (CDD sau CDI) pot beneficia de un ajutor de angajare de 2.000 de euro. Chiar și atunci când salariatul are vârsta de 45+ (indiferent de statutul său) angajatorul beneficiază, de asemenea, de o scutire totală de la contribuțiile patronale.
- o **Fără durată minimă de compensare pentru ADR**: persoanele 50+ aflate în căutarea unui loc de muncă pot beneficia de asistență de reclasificare diferențială (ADR) indiferent de durata de compensare (pentru o durată minimă de 12 luni pentru alți solicitanți de locuri de muncă). Această asistență este plătită de *Pôle Emploi*³⁶ atunci când remunerația pentru reluarea activității pe contracte cu durată determinată sau nedeterminată este cu cel puțin 15% mai mică decât cea a postului anterior.
- o Persoanele în căutarea unui loc de muncă, născute între 1 ianuarie 1954 și 31 decembrie 1955 și care și-au epuizat dreptul la prestații de șomaj, pot primi, în anumite condiții, o indemnizație de solidaritate de 300 de euro pe lună. **Acordul privind asigurarea de șomaj validat de partenerii sociali, încheiat la 28 martie 2017³⁷**, prevede diferite măsuri pentru a asigura o protecție echitabilă pentru solicitanții de locuri de muncă și pentru angajați, având în vedere schimbările de pe piața muncii. Printre modificările prevăzute în acest acord, este cel al vârstei de intrare în sectorul asigurărilor de șomaj, care oferă mai multe drepturi în ceea ce privește durata compensațiilor și formării profesionale. Începând cu 1 septembrie 2017, noii solicitanți de locuri de muncă cu vârste cuprinse între 50 și 52 de ani beneficiază de o perioadă maximă de prestații de 24 de luni; cei cu vârste între 53 și 54 de ani, 30 de luni; cei cu vârste de 55+, 36 de luni.
- o **Pensia progresivă³⁸** permite angajaților care au împlinit vârsta legală de pensionare pentru limită de vârstă să lucreze cu normă redusă, primind simultan o fracțiune din pensia lor (pensie de bază și suplimentară). Beneficiarii trebuie să

³⁴ http://www.aquitaine-cap-metiers.fr/c/document_library/get_file?uuid=f77dced0-7a8a-4dc2-80f5-8553f013da4f&groupId=103412

³⁵ <https://www.iticparis.com/content/le-contrat-de-professionalisation>

³⁶ <https://www.pole-emploi.fr/accueil/>

³⁷ <https://www.unedic.org/espace-presse/actualites/les-partenaires-sociaux-signent-la-convention-dassurance-chomage-2017>

³⁸ <https://droit-finances.commentcamarche.com/contents/1165-retraite-progressive-2018-conditions-et-calcul>

aibă 60 de ani împliniți, cel puțin 150 de trimestre valide și să exercite o activitate cu fracțiune de normă (cel puțin 80% din durata totală aplicabilă în societatea respectivă).

- o **Suplimentul la pensie**³⁹ permite angajaților care își continuă activitatea după pensionare să obțină o majorare a pensiei de bază. Beneficiarii trebuie să îndeplinească condițiile necesare pensionării (să fi împlinit vârsta legală de pensionare și să aibă numărul de trimestre necesare pentru obținerea unei pensii complete).
- o **Cumulul salariu-pensie**⁴⁰ face posibilă combinarea veniturilor profesionale și a pensiilor pentru limită de vârstă (pensia de bază și cea suplimentară). Pot beneficia de o "cumulare liberalizată" (fără limită de venit): persoanele care au atins vârsta legală de pensionare; persoanele cu numărul de trimestre necesare pentru obținerea unei pensii complete sau care au atins vârsta pentru a beneficia automat de pensie completă (65 - 67 de ani, în funcție de data nașterii); persoanele care au epuizat dreptul la prestațiile de bază și cele suplimentare de pensionare. Persoanele care nu îndeplinesc condițiile care dau dreptul la cumul pot beneficia de un cumul în limita unui anumit plafon de venituri. Plafonul brut care nu trebuie să fie depășit este cea mai mare dintre următoarele două sume: fie 160% din SMIC⁴¹ (2.368,43 EUR în 2017), fie ultimul salariu de activitate primit înainte de pensionare.⁴²

REGATUL UNIT AL MARII BRITANII

Departamentul pentru muncă și pensii al Guvernului Marii Britanii a publicat recent, la 2 februarie 2017, un studiu cuprinzător – **Fuller Working Lives, a partnership approach**⁴³ – care încurajează angajatorii să păstreze în activitate, să recalifice și să recruteze lucrători în vârstă și, totodată, prezintă beneficiile unei vieți profesionale mai extinse. În preambul se menționează că unele dintre politicile menționate în acest document sunt aplicabile în întregul Regat, dar cele mai multe în Anglia. Administrațiile locale au propriile politici în ceea ce privește problemele delegate, în special sănătatea și competențele/formarea profesională.

³⁹ <https://www.la-retraite-en-clair.fr/cid3196015/ce-faut-savoir-sur-surcote.html>

⁴⁰ <https://www.la-retraite-en-clair.fr/cid3190612/le-cumul-emploi-retraite-est-possible.html>

⁴¹ SMIC 2018 (salariul minim pe oră și lunar): 1.500 euro brut, salariul minim al unui angajat cu normă întreagă în Franța în 2018. SMIC a crescut la 1 ianuarie 2018 cu 1,24%, ajungând la 1.498,47 euro pe lună, potrivit prevederilor Decretului 2017-1719 din 20 decembrie 2017. Anul trecut, revalorizarea a fost de 0,93%, însă, având în vedere majorarea impozitelor pe salarii, SMIC net a evoluat foarte puțin. <http://www.net-iris.fr/indices-taux/payee/1-salaire-minimum-smic-horaire-smic-mensuel>

⁴² <https://www.defi-metiers.fr/dossiers/emploi-des-seniors-quels-enjeux-queles-solutions>

⁴³ <https://www.gov.uk/government/publications/fuller-working-lives-a-partnership-approach>

În studiu sunt prezentate cele cinci măsuri luate de Guvern pentru a sprijini angajații în vârstă.

Legislație în sprijinul unei vieți profesionale extinse, ceea ce înseamnă că pensionarea nu mai trebuie să fie considerată evenimentul „de pe marginea prăpastiei”. Aceasta include:

- Eliminarea vârstei obligatorii de pensionare - *Regulamentul privind egalitatea în ocuparea forței de muncă (abrogarea dispozițiilor privind vârsta de pensionare), 2011*⁴⁴;
- Extinderea dreptului de a solicita o muncă flexibilă pentru toți, cu o durată de serviciu continuu de 26 de săptămâni, astfel încât oamenii să poată negocia un model de lucru care să se potrivească situației lor – *Regulamentul privind munca flexibilă, 2014*⁴⁵;
- Reforma pensiei de stat⁴⁶;
- Asigurarea înscrierii automate în schemele de pensii până la împlinirea vârstei pentru pensia de stat⁴⁷;
- Flexibilitate a pensiilor private, oferind noi variante de pensionare⁴⁸;
- Revizuirea vârstei pentru pensia de stat, pentru a ține cont de evoluția demografică și de creșterea longevității⁴⁹.

Stimularea schimbării cu ajutorul altor parteneri sociali - dezvoltarea unui plan de acțiune bazat pe dovezi:

- Efectuarea de analize și cercetări interne, în colaborare cu academicieni și cercetători cu experiență în acest domeniu și publicare celor mai recente statistici și cercetări.
- Schimbarea nu poate fi realizată numai de Guvern. Rolul acestuia este de a comunica mesaje și evidențe despre viața activă angajatorilor, părților interesate și persoanelor fizice și de a lucra în parteneriat pentru a sprijini schimbările necesare.
- În Anglia, Guvernul se implică, de asemenea, cu implementarea la nivelul LEP (**Local Enterprise Partnership**)⁵⁰, sprijinind fiecare LEP să înțeleagă ce înseamnă ieșirea de pe piața muncii timpuriu pentru ei și explicând implicațiile îmbătrânirii demografice pe piața locală a muncii. Există 38 de parteneriate locale pentru întreprinderi în Anglia -

⁴⁴ <http://www.legislation.gov.uk/ukdsi/2011/9780111507735/introduction>

⁴⁵ <https://www.gov.uk/flexible-working>

⁴⁶ <https://www.pensionsadvisoryservice.org.uk/about-pensions/pension-reform/state-pension-reforms-new-state-pension>

⁴⁷ <https://www.gov.uk/workplace-pensions-employers>

⁴⁸ <https://www.gov.uk/government/publications/pension-flexibility-new-options-from-6-april-2015/pension-flexibility-new-options-from-6-april-2015>

⁴⁹ https://assets.publishing.service.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/630066/print-ready-state-pension-age-review-final-report.pdf

⁵⁰ <https://www.lepnetwork.net/about-leps/location-map/>

parteneriate voluntare între autoritățile locale și sectorul privat local. Acestea joacă un rol central în determinarea priorităților economice locale și în desfășurarea de activități de stimulare a creșterii economice și de creare de locuri de muncă, de îmbunătățire a infrastructurii și de sporire a competențelor forței de muncă în zona locală. LEP sunt conduse de președinți de companii, iar membrii consiliului de administrație sunt lideri locali ai industriei (inclusiv IMM-uri), ai instituțiilor de învățământ și ai sectorului public.

Sprrijinirea celor care au nevoie de mai mult ajutor:

Femeile

Diferența privind rata de ocupare a forței de muncă dintre bărbați și femei în vârstă de 50+ a scăzut progresiv, pe măsură ce schimbările de pe piața muncii au făcut ca mai multe femei să se angajeze și să muncească mai mult timp. În comparație cu anul 1970, ratele de ocupare a forței de muncă sunt mai scăzute astăzi la bărbați, pe segmente de vârstă de la 50-54 la 65-69 ani. În schimb, femeile au înregistrat creșteri ale ratelor de ocupare a forței de muncă pe aceste categorii de vârstă. Dimensiunea forței de muncă feminine este de așteptat să crească mai repede decât forța de muncă masculină, reflectând atât creșterea participării femeilor pe piața forței de muncă, cât și creșterea treptată a vârstei pentru pensie de stat.

Există beneficii semnificative pentru economie prin creșterea ocupării forței de muncă de femei. Reducerea diferenței de gen în ceea ce privește egalitatea de șanse între femei și bărbați în Marea Britanie are potențialul de a crea peste 150 de miliarde de lire sterline în plus în 2025, față de prognozele obișnuite ale PIB-ului.

Există totuși anumite bariere cu care se confruntă femeile pentru a rămâne la locul de muncă. Femeile care au mai mulți copii tind să-și ia pauze de carieră mai îndelungate, ceea ce poate avea un impact asupra venitului lor la pensie. Durata mai lungă de muncă ar putea contribui la diminuarea acestui impact, totuși este de menționat că unii oameni pot avea dificultăți de lucru după împlinirea vârstei pentru pensia de stat. Mai mult, după cum s-a subliniat anterior, îngrijirea medicală este o problemă care afectează în mod disproporționat femeile în vârstă și veniturile din muncă.

Biroul pentru egalitate din aparatul Guvernului (GEO) continuă să colaboreze cu Consiliul femeilor de afaceri pentru a aborda ipotezele depășite pe care unii angajatori le fac cu privire la femei și mame în special. Această colaborare face parte din activitatea Guvernului pentru a clarifica valoarea pe care o aduc femeilor la locul de muncă și importanța asigurării faptului că toți angajații sunt capabili să contribuie la creșterea economică.

Întreținătorii/îngrijitorii membrilor de familie

Mulți oameni cu responsabilități de îngrijire pot echilibra munca și întreținerea unui membru al familiei, însă acest lucru poate avea un impact semnificativ asupra capacității individului de a lucra.

Legea privind întreținerea membrilor de familie⁵¹, din 2014, oferă întreținătorilor dreptul legal ca autoritatea locală să evalueze nevoile lor de sprijin și să elaboreze un plan de susținere care să stabilească modul în care aceste nevoi vor fi satisfăcute acolo unde sunt eligibile. Evaluarea trebuie să ia în considerare impactul asupra individului, inclusiv capacitatea lor de a se menține în muncă, educație sau în formare profesională.

Departamentul de Sănătate și GEO au oferit finanțare pentru nouă proiecte-pilot **Carers in Employment**⁵² pentru a explora, prin colaborarea strânsă cu autoritățile locale, modul în care aceste persoane pot fi sprijinite să rămână angajați și totodată să-și îndeplinească și responsabilitățile lor de îngrijire.

Persoanele cu probleme de sănătate

Având în vedere îmbătrânirea forței de muncă, Guvernul a publicat, în octombrie 2016, documentul **Improving Lives – The work, health and disability Green Paper** (*Îmbunătățirea vieții - Cartea verde privind munca, sănătatea și handicapul*)⁵³.

Persoanele care solicită alocația pentru angajare și sprijin (ESA⁵⁴) au dreptul de a presta o activitate cu fracțiune de normă fără a avea un impact asupra beneficiilor lor, pentru a le încuraja să își dezvolte treptat abilitățile de angajare și să se întoarcă la locul de muncă. Cu toate acestea, dreptul este limitat în prezent la 52 de săptămâni, limită care a fost eliminată din aprilie 2017.

Rețeaua **The Age Action Alliance**⁵⁵ oferă, de asemenea, orientări sectoriale pentru angajatorii persoanelor în vârstă⁵⁶, pentru a promova bunele practici, proiecte de politici

⁵¹ <http://www.legislation.gov.uk/ukpga/2014/23/contents/enacted>

⁵² <https://www.scie.org.uk/carers/employment>

⁵³ https://assets.publishing.service.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/564038/work-and-health-green-paper-improving-lives.pdf

⁵⁴ <https://www.gov.uk/employment-support-allowance>

⁵⁵ <http://ageactionalliance.org/>

⁵⁶ <http://ageactionalliance.org/employer-toolkit/>

favorabile vârstei, cum ar fi programul de lucru flexibil și medii de muncă sănătoase, informații pentru angajatori despre scheme de angajare, cum ar fi **Access to Work**⁵⁷ etc.

Grupurile etnice minoritare și cele de culoare (*BME-Black and Minority Ethnic*)⁵⁸

Departamentul pentru Muncă și Pensii al Guvernului britanic se concentrează pe: construirea capacității *Jobcentre Plus (JCP)*, activități de instruire a personalului din prima linie pentru a fi capabil să adapteze sprijinul și recomandările pe care le oferă solicitanților; colaborarea cu grupurile BME care anterior nu au avut suportul JCP; educarea comportamentului angajatorilor la recrutarea angajaților încurajându-i să recruteze o forță de muncă diversă, care să reflecte comunitatea pe care se bazează.

Jobcentre Plus este o agenție de ocupare a forței de muncă și un birou de securitate socială finanțate de guvern, care se găsește în majoritatea orașelor, al cărei scop este de a ajuta persoanele în vârstă să găsească locuri de muncă în Regatul Unit. Acesta a fost formată atunci când Serviciul de ocupare a forței de muncă a fuzionat, în 2002, cu Agenția pentru Beneficii sub denumirea *Jobcentre Plus*. Acesta face parte din Departamentul pentru Muncă și Pensii (DWP). *Jobcentre Plus* oferă resurse pentru a permite persoanelor să găsească locuri de muncă, prin **JobPoints** (terminale cu ecran digital), **Jobseeker Direct** (serviciul de telefonie) și site-ul *Jobcentre Plus*. Acestea oferă informații despre oportunitățile de formare pentru șomerii de lungă durată. Aceștia depun solicitări pentru prestații, cum ar fi ajutorul pentru venituri, indemnizația pentru incapacitate de muncă și alocația pentru persoanele aflate în căutarea unui loc de muncă.

Reformarea sistemului de competențe pentru adulți

Este esențial să fie pus accentul pe formarea, dezvoltarea și planificarea activă a carierei, pentru a permite lucrătorilor în vârstă să rămână competitivi pe piața forței de muncă. Guvernul britanic se angajează să transforme sistemul de competențe astfel încât acesta să poată susține mai bine o productivitate crescută a forței de muncă:

- **Reformarea uceniciei și introducerea unei taxe de ucenicie, din aprilie 2017⁵⁹.** Programul de ucenicie este un program pentru toate vârstele; Guvernul se angajează să

⁵⁷ <https://www.gov.uk/access-to-work>

⁵⁸ <https://researchbriefings.parliament.uk/ResearchBriefing/Summary/LLN-2016-0021>

⁵⁹ <https://www.gov.uk/government/publications/apprenticeship-levy-how-it-will-work/apprenticeship-levy-how-it-will-work>

dezvolte programul de ucenicie, atingând 3 milioane de ucenici până în 2020. Introducerea taxei de ucenicie va susține această măsură, ducând la mai multe oportunități de ucenicie pentru persoanele de toate vârstele.

- Crearea de zone descentralizate a sporit influența locală asupra dezvoltării abilităților adulților, de care au nevoie pentru a sprijini creșterea economică locală.
- Împrumuturi (**Extended Advanced Learner Loans**)⁶⁰ pentru a ajuta adulții (de la vârsta de 19 ani) să plătească taxele de școlarizare; alături de împrumut, există sprijin financiar disponibil direct de la furnizorii de educație și formare. Fondul de burse (**Bursary Fund**)⁶¹ pentru împrumuturi oferă sprijin esențial pentru îngrijirea copiilor, pentru călătorii, cărți și echipamente.

În plus față de aceste reforme, Guvernul a realizat o revizuire a „învățării pe tot parcursul vieții” (**Lifelong Learning**)⁶² pentru a identifica oportunitățile și obstacolele actuale în calea educației pe tot parcursul vieții active. În **Building our Industrial Strategy** (*Cartea verde privind strategia industrială*)⁶³, publicată în ianuarie 2017, Guvernul britanic a stabilit modul în care se va baza pe această revizuire prin testarea abordări ambițioase de încurajare a învățării pe tot parcursul vieții, care ar putea include contactul direct cu angajați din sectoare care se schimbă sau sunt în declin.

Consiliere pentru carieră

Lucrătorii mai în vârstă ar putea să nu fie conștienți de sprijinul disponibil pentru analizarea opțiunilor de carieră și de recalificare în viața profesională, medie sau mai târziu. Departamentul pentru Educație finanțează **Serviciul Național de Cariere**⁶⁴ pentru a oferi informații despre carieră, consiliere și îndrumare adaptate nevoilor individuale:

- Planificarea carierei, explorarea opțiunilor și luarea deciziilor privind carierele și locurile de muncă adecvate, precum și căile de realizare a acestora.
- Înțelegerea abilităților și personalității individului, inclusiv modul de abordare a eventualelor lacune, pentru a răspunde nevoilor pieței muncii locale.

⁶⁰

https://assets.publishing.service.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/653533/Advanced_Learner_Loans_Q3_1617_FINAL.pdf

⁶¹ <https://www.gov.uk/advanced-learner-loan/bursary-fund>

⁶² <https://www.gov.uk/government/publications/future-of-skills-and-lifelong-learning>

⁶³ <https://www.gov.uk/government/consultations/building-our-industrial-strategy>

⁶⁴ <https://nationalcareersservice.direct.gov.uk/>

- Utilizarea site-ului web al Serviciului Național de Cariere, care oferă acces la instrumentele online, inclusiv standarde de sănătate recomandate pentru anumite job-uri, și peste 800 de profiluri de locuri de muncă.

Serviciul Național de Cariere este localizat în peste 90% din birourile *Jobcentre Plus* și, în cazul în care lipsa abilităților solicitantului este o barieră în calea găsirii de locuri de muncă, acesta poate fi îndreptat către o formare adecvată, inclusiv IT.

SUEDIA

Suedia dispune de un sistem de pensii fundamental solid, al cărui design unic a atras multă atenție internațională atunci când a fost adoptat, în anii 1990. Mai multe țări, inspirate de sistemul de pensii din Suedia, și-au reformat propriile lor sisteme. Faptul că sistemul de pensii se află în afara bugetului guvernamental și plătește exact aceleași pensii ca și contribuția, face ca sistemul de pensii să fie sustenabil din punct de vedere financiar, ceea ce înseamnă că nu există riscul de îndatorare a generațiilor viitoare. Acest lucru, combinat cu stabilitatea politică - o mare majoritate a membrilor Riksdag susțin sistemul - reprezintă calea pentru pensii sigure.⁶⁵

Sistemul de pensii din Suedia este alcătuit dintr-un sistem de conturi naționale (PAYG) pe bază de contribuții din venituri (pensie de venit), o pensie cu contribuție determinată, cu finanțare obligatorie (pensie premium) și o pensie garantată, în funcție de venituri (pensie garantată).⁶⁶

Pensia de venit. Principala componentă a sistemului de pensii de stat este pensia bazată pe venit, finanțată pe baza contribuțiilor. Rata contribuției este de 16%, înregistrată în conturile naționale. Vârsta de pensionare este flexibilă, iar beneficiile de pensionare pot fi revendicate de la vârsta de 61 de ani cel mai devreme. Sistemul de pensii este autonom față de bugetul național, iar contribuțiile la sistemul de pensii bazate pe venit sunt transferate în cele 4 fonduri tampon ale sistemului. Fiecare fond primește un sfert din contribuții și este responsabil pentru un sfert din plățile pentru pensii. Echilibrarea automată înseamnă că sistemul de pensii își reglementează propriile finanțe și evită intervenția Guvernului prin majorarea contribuțiilor sau prin împrumutul de bani pentru finanțarea pensiilor.

Pensia premium este partea finanțată din pensia pentru limită de vârstă aferentă veniturilor. Sistemul de pensii premium este administrat de Autoritatea de stat pentru pensii

⁶⁵ <http://www.government.se/48f80e/contentassets/38492596ca1c446d944036f9a93d048b/the-pension-groups-agreement-on-long-term-raised-and-secure-pensions.pdf>

⁶⁶ <http://www.pensionfundsonline.co.uk/content/country-profiles/sweden/90>

premium (PPM)⁶⁷. Din venitul de pensionare, 2,5% este plătit sistemului de pensii finanțat, care este obligatoriu. Bani sunt depozitați în conturi individuale de investiții, la alegere individuală. Angajații pot alege să aibă primele lor investite în maximum cinci fonduri din peste 700 de fonduri mutuale oferite de administratorii de fonduri independente. În plus, Guvernul a înființat un fond special de investiții pentru persoanele care nu doresc să ia propriile decizii de investiții; contribuțiile lor sunt investite automat în Fondul Premium de Economii, gestionat de cel de-al Șaptelea Fond Național de Pensii din Suedia (AP7). Individul este liber să modifice fondul ales în orice moment și în mod gratuit. Pensia premium poate fi acordată cel mai devreme la vârsta de 61 de ani, însă este posibilă și amânarea retragerilor din contul de pensii, care impune investirea activelor în fonduri de securitate. Autoritatea de pensii premium este responsabilă de funcționarea acestui sistem: colectează contribuțiile și le investește în opțiunea de investiții aleasă individual; astfel, nu există nici o relație între individ și managerul fondului. În momentul în care beneficiarul solicită primirea unei pensii premium, acesta este obligat să opteze pentru retragerea asigurării de fonduri sau pentru transformarea contului într-un plan tradițional de asigurare. Asigurarea tradițională garantează plățile de pensie pe întreaga durată a vieții, la o rată fixă.

În plus față de pensia bazată pe venit și pensia premium, **pensia garantată**, un beneficiu acordat în funcție de venit, este o pensie minimă pentru persoanele cu vârste peste 65 de ani, cu venituri reduse sau fără venituri și cu cel puțin 40 de ani de rezidență în Suedia. Aceasta este finanțată din bugetul Guvernului.

Legea privind discriminarea⁶⁸, intrată în vigoare în 2009, interzice discriminarea pe motive de vârstă în viața profesională, activitățile educaționale, politicile privind piața forței de muncă, serviciile de ocupare a forței de muncă în afara sectorului public, politicile de angajare a persoanelor care încep sau desfășoară o afacere, recunoașterea profesională și apartenența la anumite organizații.

Ombudsmanul pentru Egalitate⁶⁹ este însărcinat cu monitorizarea conformității cu legea. Sarcinile sale includ, de asemenea, sensibilizarea și difuzarea datelor și informațiilor privind combaterea discriminării, atât în rândul celor care riscă să facă discriminări, cât și a celor care riscă să fie supuși discriminării. În 2011, Ombudsmanul pentru Egalitate a publicat un raport privind discriminarea pe motive de vârstă în viața profesională.

Grupul de lucru privind pensiile (grup de lucru parlamentar pluripartit suedez) și **Ministerul Sănătății și Problemelor Sociale** au convenit, în decembrie 2017, să înființeze o nouă delegație dedicată angajaților în vârstă. Misiunea acesteia va fi de a contribui la o cercetare sporită privind oportunitățile persoanelor în vârstă și de a propune măsuri care să

⁶⁷ <http://arc.hhs.se/download.aspx?MediumId=670>

⁶⁸ <http://www.government.se/information-material/2015/09/discrimination-act-2008567/>

⁶⁹ <http://www.do.se/other-languages/english/>

contracareze discriminarea pe motive de vârstă, pentru a utiliza mai bine aptitudinile și experiența acestor persoane. În **Protocol**⁷⁰ se arată că partenerii sociali și politici se vor concentra pe consolidarea și creșterea acoperirii de bază a pensiilor, după cum urmează:

- Pensia de bază trebuie îmbunătățită și orientată, în special, către cei mai vulnerabili din punct de vedere economic, pentru a reduce diferența de venituri dintre femei și bărbați;
- Pentru o corectitudine mai mare, pensia garantată trebuie extinsă cu un supliment în funcție de venit. Acest supliment ar trebui să fie integrat în pensia garantată, în loc să ia forma unui nou beneficiu. Dreptul la supliment ar trebui analizat în mod automat, fără a fi nevoie de o cerere specială și va fi reexaminat automat, în același mod ca și în cazul pensiei garantate, în cazul în care circumstanțele beneficiarului se schimbă.
- Plafonul pentru ajutorul de locuință trebuie mărit.
- Îmbunătățirea oportunităților pentru beneficiarii de pensii garantate, pentru a-și consolida situația economică lucrând mai mult timp.
- Modificările ar trebui să fie fezabile, prin avantajele economice clare ale continuării vieții profesionale, comparativ cu nivelul pensiei de bază.

Angajatorii sunt scutiți de plata contribuțiilor la asigurările sociale pentru angajații în vârstă de 65 de ani și peste, cu excepția contribuției la pensie de 10,21% (contribuția totală la asigurările sociale este de 31,42%). Îmbunătățirile privind pensiile sunt acumulate în mod corespunzător. Contribuțiile sociale reduse plătite de angajatori se pot transforma în subvenții salariale indirecte pentru angajarea lucrătorilor cu vârsta peste 65 de ani. O subvenție implicită similară există, de asemenea, pentru lucrătorii independenți cu vârsta peste 65 de ani, care trebuie să plătească doar 10.21% din aproape 30%.

Principalul act juridic care guvernează sănătatea și securitatea ocupațională în Suedia este **Legea privind mediul de lucru**⁷¹. **Autoritatea suedeză pentru mediul de lucru**⁷² a emis dispoziții privind adaptarea și reabilitarea la locul de muncă, în care se afirmă că angajatorul trebuie să adapteze situația de lucru individuală a angajatului la aptitudinile acestuia, așa cum prevede legea. Recomandările generale ale autorității precizează că nevoile speciale ale persoanelor în vârstă ar trebui luate în considerare în orice reorganizare a muncii, iar competențele și experiențele acestora ar trebui utilizate pentru a optimiza organizarea muncii. Autoritatea a emis un **Ghid**⁷³ conform căruia toți angajatorii sunt responsabili pentru desfășurarea unui management sistematic al mediului de lucru. În vigoare din 2001, ghidul este conceput pentru a integra managementul mediului de lucru ca parte integrantă a muncii cotidiene. SAM include, de asemenea, o evaluare a riscurilor, care impune tuturor angajatorilor să ia în considerare și să investigheze condițiile psihologice și

⁷⁰ <http://www.government.se/48f80e/contentassets/38492596ca1c446d944036f9a93d048b/the-pension-groups-agreement-on-long-term-raised-and-secure-pensions.pdf>

⁷¹ <http://www.government.se/government-policy/labour-law-and-work-environment/19771160-work-environment-act-arbetsmiljolagen/>

⁷² <https://www.av.se/en/>

⁷³ <https://www.av.se/en/work-environment-work-and-inspections/publications/brochures/guide-to-improving-the-work-environment-adi-683eng-brochure/>

sociale, precum și problemele de natură fizică, în scopul prevenirii accidentelor, bolilor și leziunilor.

Serviciul de Sănătate Ocupațională (Företagshälsor)⁷⁴ este o asociație profesională pentru sănătatea și securitatea în muncă - formată din aproximativ 150 de firme cu 500 de oficii - care oferă expertiză în domeniul condițiilor de muncă și reabilitare. Angajatorii pot angaja consultanți în domeniul sănătății și securității ocupaționale (de exemplu, asistenți, medici, fizioterapeuți) care lucrează în domeniul prevenirii accidentelor de muncă sau reabilitării și oferă asistență în investigarea accidentelor profesionale, abuzului de substanțe și stresului. Serviciile de sănătate ocupațională pot fi, de asemenea, solicitate de către Agenția de Asigurări Sociale pentru a ajuta la evaluarea capacității de muncă a angajaților cu absență îndelungată de la locul de muncă, din cauza bolii. Guvernul suedez alocă subvenții furnizorilor de servicii de sănătate la locul de muncă pentru oferirea de asistență în prevenirea, investigarea și tratarea medicală a bolilor și leziunilor legate sau nu de muncă.

Tulburările psihice sunt cea mai frecventă problemă de sănătate legată de muncă în Suedia. Prevederile Legii privind mediul de lucru care se referă la modul de identificare a riscurilor psihologice sunt utile, însă întreprinderile mici se luptă cu implementarea evaluărilor de risc. Furnizarea de supraveghetori și manageri de linie cu pregătire în privința aspectelor clinice și ocupaționale ale bolnavului mintal ar îmbunătăți capacitatea lor de a răspunde cu încredere și în timp util angajaților care suferă de tulburări psihice.

GERMANIA

Sistemul german de pensii constă într-o schemă publică statutară pe bază de contribuții, care acoperă toți angajații, precum și unele categorii de lucrători independenți. Funcționarii publici sunt acoperiți de o schemă dedicată, finanțată direct de stat. Cel de-al doilea pilon este alcătuit din scheme de pensii ocupaționale voluntare. Cel de-al treilea pilon implică o mare varietate de sisteme de economii finanțate voluntar pentru limită de vârstă. Reformele majore ale sistemului de pensii au fost implementate în 2001 și 2004, ceea ce a dus la o reducere treptată a pensionărilor.

În 2008 a fost adoptată **Legea privind vârsta de pensionare (RV-Altersgrenzenanpassungsgesetz)**⁷⁵, o reformă majoră a sistemului public de pensii. Legea a implementat o creștere progresivă a vârstei legale de pensionare la 67 de ani, începând cu anul 2012. De asemenea, a fost impusă o creștere corespunzătoare a vârstei de pensionare pentru alte tipuri de pensii, inclusiv pentru cele pentru funcționarii publici. În

⁷⁴ <http://translate.google.com/translate?hl=&sl=sv&tl=en&u=http%3A%2F%2Fwww.foretagshalsor.se>

⁷⁵ https://www.deutsche-rentenversicherung.de/Rheinland/de/Inhalt/5_Services/05_Fachinformationen/00_rundschreiben_/2007/3_2007.pdf?blob=publicationFile&v=3

2015, vârsta legală de pensionare era de 65 de ani și 4 luni, cu cel puțin cinci ani de contribuții. Această reformă urmărește să asigure durabilitatea sistemului obligatoriu de pensii. Ca urmare a reformei sistemului de pensii din 2004, ratele (contribuțiile obligatorii la pensie) sunt deja în prezent relativ ridicate, iar pensiile nete sunt relativ scăzute. Prin urmare, una dintre puținele pârghii politice puse la dispoziția Germaniei în reformele sale recente a fost creșterea vârstei de pensionare. Un al doilea obiectiv al reformei din 2008 a fost de a combate lipsa de muncă calificată.

O modificare a Legii muncii fracționate pentru persoanele în vârstă (*Altersteilzeitgesetz*)⁷⁶ a fost adoptată în 2006 și a intrat în vigoare în 2009. Această schemă graduală de pensionare s-a bazat pe munca cu fracțiuni de normă. A fost introdusă inițial în 1996 pentru lucrătorii cu vârste mai mari de 55 de ani care au beneficiat de pensii pentru limită de vârstă după terminarea schemei. Legea garantează lucrătorilor un nivel ridicat de protecție socială, în pofida reducerii timpului de lucru, deoarece angajatorii oferă sume de reîncărcare sub formă de salarii și contribuții la asigurarea legală de pensie. Aceasta promovează practica pensionării treptate și permite o cale flexibilă de ieșire din piața forței de muncă. Un exemplu de convenție colectivă privind pensionarea parțială se regăsește în industria metalurgică și electrică din Baden-Württemberg în 2015. Angajații care au lucrat noaptea de cel puțin șase ani în ultimii opt ani sau în schimburi alternative pentru cel puțin nouă ani în ultimii doisprezece ani, au dreptul la o perioadă de pensionare parțială de până la cinci ani de la vârsta de 58 până la 63 de ani, când se poate solicita pensionarea anticipată. Reducerea veniturilor în funcție de programul redus de muncă este compensată parțial de plățile suplimentare ale angajatorului către lucrător.

Reforma pensiilor flexibile (*Flexirentengesetz*)⁷⁷, din 2017. *Legea privind flexibilizarea tranziției de la viața profesională la pensie și consolidarea prevenirii și reabilitării în viața profesională* a fost adoptată de Bundesrat la sfârșitul lunii noiembrie 2016. Scopul este de a promova o tranziție armonioasă de la viața profesională la pensionare. De la vârsta de 63 de ani, angajaților li se vor oferi oportunități sporite de a combina munca parțială cu o pensie parțială. În plus, angajatorii care continuă să angajeze personal trecut de vârsta legală de pensionare vor putea solicita scutirea de la plata impozitului.

În Germania, legislația privind protecția muncii este, în general, mai strictă decât în alte state. De exemplu, plățile compensatorii sunt mai mari pentru lucrătorii în vârstă, cu cel puțin 15 ani de muncă. În cazul concedierilor colective, legea solicită angajatorului să efectueze concedieri în rândul lucrătorilor comparabili pe baza anumitor criterii sociale. Aceste criterii includ vârsta și durata serviciului, handicapul grav și obligațiile de întreținere.

⁷⁶ <http://www.altersteilzeit-info.de/>

⁷⁷ https://www.pkf-news.de/International/International-Einzelansicht-10425?category=164&page=13&news_id=100477

Nu există vârstă obligatorie de pensionare în legislația muncii sau în legislația administrativă germană, cu excepția grupurilor profesionale specifice care se găsesc în principal în sectorul public.

Obiectivul de a contracara lipsa de competențe actuale și viitoare se reflectă în strategia guvernamentală **Securizarea muncii calificate (*Fachkräftesicherung*)**⁷⁸, adoptată în 2011. Au fost definite cinci căi și obiective: 1) activarea și reținerea lucrătorilor în vârstă și activarea șomerilor; 2) îmbunătățirea reconcilierii vieții profesionale cu viața de familie; 3) promovarea accesului la educație începând din copilărie, pentru toate categoriile sociale; 4) încurajarea formării profesionale inițiale și viitoare și 5) îmbunătățirea integrării imigranților și atragerea imigranților calificați. Guvernul publică periodic rapoarte de monitorizare care evaluează implementarea acestui concept.

Ministerul Federal al Economiei a publicat linii directoare pentru recrutarea lucrătorilor în vârstă. Publicația oferă sfaturi practice și încearcă să sporească transparența, evaluând costurile și beneficiile, abordând aspecte precum salariile, contractele de muncă, planificarea, experiența, formarea inițială, nevoia de formare continuă și flexibilitate. În plus, *RKW Kompetenzzentrum* și Ministerul Economiei au publicat exemple de bune practici privind strategiile de recrutare a lucrătorilor în vârstă.⁷⁹

Inițiativa "Noua calitate a muncii" (INQA)⁸⁰ a fost lansată în 2002 pentru a aduce împreună diverși actori, inclusiv guvernul federal, guvernele locale, partenerii sociali și instituțiile de securitate socială. Unul dintre obiectivele inițiativei este de a colecta exemple de bune practici la nivel de companie. Mai mult, inițiativa este responsabilă pentru desfășurarea cercetării, elaborarea de orientări și instruirea experților în domeniul demografiei, care sunt apoi capabili să ofere consultanță întreprinderilor mici și mijlocii. Inițiativa a dus la crearea unor rețele locale de experți care promovează *age management*-ul pe întreg teritoriul Germaniei.⁸¹

Legea privind promovarea formării continue și a securității sociale în sistemul de asigurări de șomaj (*Arbeitslosenversicherungsschutz-und Weiterbildungsstärkungs-gesetz*)⁸² a fost adoptată în iulie 2016. În conformitate cu noile reglementări, persoanele angajate fără a avea o calificare profesională pot participa la cursuri de calificare de bază (citit, scris, competențe informatice) pentru a fi pregătite pentru alte măsuri de formare continuă. Participanții la această formare continuă, care au un voucher de educație (*Bildungsgutschein*) de la Agenția Federală pentru Ocuparea Forței de

⁷⁸ http://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/fachkraeftesicherung-ziele-massnahmen.pdf?__blob=publicationFile

⁷⁹ <http://www.fachkraefte-toolbox.de/fachkraefte-gewinnen/generation-50-plus/3-aeltere-gewinnen/>

⁸⁰ <http://www.bmas.de/EN/Our-Topics/Occupational-Safety-and-Health/the-new-quality-of-work-initiative.html>

⁸¹ <https://www.demographie-netzwerk.de/>

⁸²

https://www.bgbl.de/xaver/bgbl/start.xav?startbk=Bundesanzeiger_BGBL&start=//%5B@attr_id=%2527bgbl116s1710.pdf%2527%5D#_bgbl_%2F%2F%5B%40attr_id%3D%27bgbl116s1710.pdf%27%5D_1525695047982

Muncă, vor primi o primă de 1000 EUR pentru promovarea examenului intermediar și 1500 EUR pentru promovarea examenului final (dacă formarea a început între 2016 și 2020). Măsurile pentru angajații IMM-urilor cu vârsta sub 45 de ani vor fi finanțate și în cazul în care vor avea loc în afara programului de lucru. Lucrătorii cu vârsta peste 45 de ani și lucrătorii cu calificare redusă care sunt angajați de o societate de transfer (*Transfergesellschaft*) sunt, de asemenea, finanțați dacă angajatorul plătește 50% din costurile de formare ulterioară. Perioada maximă pentru evaluarea capacității de angajare a șomerilor pe termen lung și a șomerilor care sunt greu de locat a fost extinsă de la 6 la 12 săptămâni. În afară de evaluarea calificărilor, această perioadă este menită să fie utilizată pentru a oferi îndrumare în carieră.

În 2005, Ministerul Federal al Muncii și Afacerilor Sociale a lansat programul **Perspectiva 50 plus - Pacte de angajare pentru lucrătorii în vârstă**. Acest program, care s-a desfășurat în perioada 2005-2015, a avut ca scop reactivarea și integrarea în câmpul muncii a lucrătorilor în vârstă (50+), în special a celor cu șomaj slab sau semi-calificați și a șomerilor pe termen lung. Mai mult, programul a contribuit la schimbarea atitudinii angajatorilor, precum și la identificarea și schimbul de bune practici și instrumente inovatoare. Au fost înființate pacte regionale de ocupare a forței de muncă, în parteneriat cu aproape toate centrele de ocupare a forței de muncă, precum și cu o gamă largă de părți interesate locale, cum ar fi companii, camere de comerț și diverse asociații, sindicate, municipalități, instituții de formare, biserici și prestatori de servicii sociale. Ministerul Federal al Muncii și Afacerilor Sociale a finanțat programul, în timp ce toate programele anterioare și măsurile centralizate au fost finanțate de Agenția Federală pentru Ocupare a Forței de Muncă. Partenerii regionali au reușit să adapteze programul la nevoile lor regionale și locale, prin simplificarea riguroasă a regulilor administrative. Serviciile puse la dispoziție prin program au inclus *coaching*, profilare, formare în abilități de comunicare, formare profesională, formare în căutarea unui loc de muncă, stagii și subvenții salariale.

Începând cu anul 2013, în toate agențiile publice de ocupare a forței de muncă a fost implementat un program specific care oferă consiliere și îndrumare solicitanților de locuri de muncă greu accesibile: **Serviciul de consiliere pentru integrare (*Interne ganzheitliche Integrationsberatung -INGA*)**. Persoanele în căutarea unui loc de muncă de mai multă vreme pot beneficia de acest program. În anul 2017 au fost realizate 126000 de "integrări" pe piața muncii (locuri de muncă durată determinată și nedeterminată), iar "raportul de integrare", adică ponderea șomerilor care au fost integrați, a fost de aproximativ 42%. Pentru solicitanții de locuri de muncă cu profiluri similare care nu au participat la INGA, rata de integrare a fost mai mică, de 33%.

SLOVENIA

În efortul de creștere a ocupării forței de muncă a lucrătorilor în vârstă, Ministerul Muncii, Familiei, Afacerilor Sociale și Egalității de Șanse a elaborat, în august 2016, un raport care conține o analiză aprofundată a rezultatelor pieței muncii legate de lucrătorii în vârstă, alături de un set de propuneri de politici. Aceste propuneri se referă atât la piața muncii, cât și la domeniul sănătății. Propunerile care vizează piața muncii și serviciile de cupare a forței de muncă sunt:

- Introducerea de stimulente pentru angajatori de a investi în capitalul uman, în special în sănătatea și formarea lucrătorilor (de exemplu, scutirea de taxe etc.);
- În loc să se permită deducerea fiscală a cheltuielilor de formare și educație de către angajatori, această opțiune să aparțină persoanelor fizice atunci când depun impozitul pe venitul personal;
- Introducerea fondurilor de formare la nivel de industrie, o schemă în care firmele să contribuie în mod obligatoriu la un anumit procent din veniturile lor într-un fond și să atragă din acesta resurse pentru formarea lor, cu o anumită parte din finanțare dedicată formării profesioniștilor slab calificați și lucrătorii în vârstă (p. 24).
- Introducerea unei perioade obligatorii de educație și formare pentru fiecare lucrător (de exemplu, cel puțin trei zile pe an) și, în mod similar, introducerea de *vouchere* educaționale (p. 25).
- Acordarea unei protecții juridice speciale împotriva concedierii lucrătorilor în vârstă care, dacă sunt concediați, au dreptul la prestații de asigurări de șomaj, până la împlinirea condițiilor de vârstă înaintată.
- Discriminarea pozitivă a lucrătorilor în vârstă - impactul asupra capacității de inserție profesională a lucrătorilor în vârstă și, în special, asupra locurilor de muncă actuale (p. 28).
- Înscrierea timpurie a lucrătorilor în vârstă în ALMP⁸³, adaptarea măsurilor ALMP pentru a satisface nevoile lucrătorilor în vârstă și măsuri de încurajare a rămânerii în muncă a angajaților în vârstă.⁸⁴

⁸³ *Active Labour Market Policies* : servicii de ocupare a forței de muncă, scheme de recalificare, subvenții pentru angajare.

⁸⁴

http://www.mddsz.gov.si/fileadmin/mddsz.gov.si/pageuploads/dokumenti_pdf/zaposlovanje/Razvoj_strategij_reform_na_podroczju_socialnih_politik_v_Sloveniji/Helping_older_workers_in_the_labour_market_Aug_2017.pdf