



# Rolul guvernelor și al partenerilor sociali în menținerea lucrătorilor în vârstă pe piața muncii

## Rezumat

### Introducere

Pe măsură ce crește vârsta medie a populației, persoanele cu vârste între 55 și 64 de ani formează o proporție din ce în ce mai mare a lucrătorilor din Europa. Deși rata ocupării forței de muncă în această grupă de vârstă a crescut în ultimul deceniu, numărul din ce în ce mai mare de lucrători în vârstă și presiunea pe care o generează acesta asupra durabilității sistemelor naționale de pensii și de asigurări sociale au sporit în mod deosebit nevoia unor reforme care să încurajeze carierele profesionale mai lungi. Guvernele multor state membre au încercat să crească vârsta efectivă de ieșire de pe piața muncii prin creșterea vârstei legale de pensionare și fie prin limitarea pensionării, fie prin diminuarea viabilității financiare a acesteia. Totuși, aceste măsuri nu pot în mod individual să fie suficiente pentru a încuraja lucrătorii în vârstă să rămână pe piața muncii. Pentru a promova viețile profesionale mai lungi, poate fi necesară o abordare mai cuprinzătoare de îmbunătățire a condițiilor de muncă pe parcursul întregii vieți, în special pentru persoanele care au locuri de muncă mai solicitante din punct de vedere fizic.

Prezentul raport examinează inițiativele la nivel național și sectorial luate de guverne și partenerii sociali pentru a-i păstra pe lucrătorii în vârstă pe piața muncii. Acesta are la bază în special contribuțiile unui număr de 28 de corespondenți naționali ai Observatorului European al Relațiilor Industriale (EIRO), precum și o trecere în revistă mai extinsă a literaturii de specialitate și a datelor Eurostat.

### Contextul politicilor

În conformitate cu Cartea albă 2012 a Comisiei Europene „O agendă pentru pensii adecvate, sigure și viabile”, pentru ca sistemele de pensii să fie durabile, este necesară crearea unui echilibru între timpul petrecut la locul de muncă și timpul petrecut la pensie, precum și creșterea participării pe piața muncii în general – dar în special în rândul lucrătorilor în vârstă. O modalitate pentru atingerea acestui obiectiv este sprijinirea vieților active mai lungi prin:

- adaptarea locurilor de muncă la capacitatea fizică și psihică a lucrătorilor în vârstă;

- asigurarea educației și formării specifice a lucrătorilor;
- ajustarea sistemelor de securitate socială existente prin oferirea de stimulente pentru prelungirea vieții active.

### Principalele constatări

Îmbătrânirea demografică și participarea lucrătorilor mai în vârstă la ocuparea forței de muncă variază între țările europene.

Funcția partenerilor sociali este esențială, deoarece aceștia au un rol semnificativ în crearea și îmbunătățirea condițiilor de muncă. Sindicatele și asociațiile patronale sunt în general de acord că îmbunătățirea condițiilor de muncă este esențială pentru păstrarea lucrătorilor în vârstă pe piața muncii. Totuși, sindicatele tind să pună un accent mai mare pe calitatea muncii, în timp ce angajatorii tind să sublinieze aspecte care afectează posibilitățile de încadrare în muncă a lucrătorilor în vârstă, precum impactul rigidității pieței muncii care este consecința legilor stricte de protecție a locurilor de muncă.

Mai multe țări europene au elaborat strategii cuprinzătoare care conțin măsuri de politică menite să încurajeze viețile profesionale mai lungi și o mai bună calitate a muncii. Recent, au fost introduse mai multe programe, ceea ce înseamnă că practicile privind politicile din acest domeniu nu au o tradiție foarte lungă în unele părți ale Europei (în special în țările din centrul, estul și sudul continentului). În unele țări din vestul și nordul Europei, partenerii sociali participă activ în acest domeniu prin intermediul dialogului tripartit sau prin acordurile între partenerii sociali.

Îmbunătățirea capacității de inserție profesională și dezvoltarea competențelor reprezintă un instrument esențial de politică pentru a-i menține pe lucrătorii în vârstă pe piața muncii. În timp ce formarea grupurilor vulnerabile este răspândită, există puține programe care se concentrează asupra lucrătorilor în vârstă. Participarea lucrătorilor la cursurile de formare scade pe măsură ce aceștia înaintază în vârstă, iar găsirea unui loc de muncă este mai dificilă în cazul lucrătorilor

în vârstă care devin șomeri. În majoritatea țărilor, politicile active pe piața muncii se concentrează asupra sprijinirii întoarcerii lucrătorilor în vârstă pe piața muncii, mai degrabă decât pe încurajarea lucrătorilor actuali să rămână în rândul forței de muncă mai mult timp. În general, abordările preventive pentru reducerea ieșirii anticipate de pe piața muncii par să fie mai frecvente în țările UE15 comparativ cu statele membre care au aderat începând cu 2004.

Sănătatea și mediul de lucru reprezintă un alt aspect al condițiilor de muncă asupra căruia atât sindicatele, cât și angajatorii convin că are o puternică influență asupra inclinației unui lucrător de a munci mai mult timp. Politicile naționale și inițiativele partenerilor sociali se concentrează pe promovarea „capacității de muncă” – un concept care combină capacitatea de continuare a muncii datorită îmbunătățirii sănătății și capacității sporite de inserție profesională prin dezvoltarea permanentă de competențe – și pe introducerea negocierii în cadrul întreprinderii la nivel național. La nivel sectorial au fost constatate foarte puține exemple de astfel de măsuri.

În numeroase țări, dispozițiile legate de sănătate și securitate sau condițiile dificile de muncă se aplică tuturor lucrătorilor, indiferent de vârstă. Cu toate acestea, în mai multe țări sunt elaborate măsuri preventive care se concentrează pe întregul ciclu de viață și pe capacitatea de muncă, în special în nordul Europei. În general, inițiativele destinate îmbunătățirii sănătății și mediului de lucru al lucrătorilor în vârstă sunt limitate, în pofida importanței acestor măsuri pentru prelungirea vieții active. Unul dintre motive ar putea fi acela că politicile legate de munca în condiții solicitante efectuată de persoanele în vârstă au de obicei legătură cu oferirea posibilității de pensionare anticipată sau oferirea unor prestații de handicap, mai degrabă decât cu îmbunătățirea mediului de lucru.

Programul de lucru flexibil este, de asemenea, esențial, pentru capacitatea de muncă a lucrătorilor în vârstă. În unele țări există programe care încurajează munca pe bază de fracțiune de normă după vârsta de pensionare sau măsuri de pensionare parțială pentru angajații mai în vârstă. Negocierea colectivă poate avea un rol în acest domeniu prin introducerea în contractele colective de muncă la nivel național și sectorial a unor dispoziții care oferă posibilitatea de soluții locale la nivel de întreprindere. Majoritatea măsurilor care reduc numărul total de ore lucrate de lucrători sunt în beneficiul persoanelor care în alte condiții nu ar putea să continue să muncească. În general, măsurile de organizare a programului de lucru sunt mai răspândite în țările din UE15 care au deja o forță de muncă relativ în vârstă.

Percepțiile angajatorilor și lucrătorilor asupra vârstei la care un lucrător ar trebui să se pensioneze rămân cea mai importantă barieră în calea menținerii lucrătorilor în vârstă pe piața muncii. Anul european al îmbătrânirii active și solidarității între generații 2012 a contribuit la creșterea conștientizării contribuției lucrătorilor în vârstă, iar în unele țări schimbarea de atitudine este evidentă. Totuși, comparativ cu amploarea provocării, inițiativele luate de guverne și de partenerii sociali pentru încurajarea unor atitudini mai pozitive față de carierele mai lungi încă sunt slab dezvoltate în UE.

## Indicatori pentru elaborarea politicilor

- Partenerii sociali și dialogul social sunt factorii principali ai facilitării punerii în aplicare a unor măsuri la diferite niveluri, în special în cadrul întreprinderilor, și ai asigurării aplicării dispozițiilor contractelor colective în întreprinderile mici și mijlocii.
- Unele țări se confruntă cu dificultăți financiare în legătură cu punerea în aplicare a politicilor de promovare a participării mai mari și a vieții active mai lungi în rândul lucrătorilor în vârstă din cauza actualului climat economic, iar altele se vor confrunta în viitor cu aceste probleme. Lipsa know-how-ului și a experienței este, de asemenea, o problemă. Acțiunile în materie de politici și finanțarea la nivelul UE ar putea contribui la eliminarea acestor bariere, însă va fi necesar să se ia în considerare diferențele legate de condițiile demografice, economice, de muncă și ale ocupării forței de muncă.
- Stereotipurile legate de vârstă și discriminarea asociată împotriva lucrătorilor în vârstă continuă să reprezinte o importantă barieră în calea carierelor mai lungi în aproape toate țările europene. O schimbare culturală și conștientizarea valorilor pozitive ale îmbătrânirii în raport cu munca sunt necesare pentru depășirea acestei probleme.
- Unele inițiative în materie de politici nu se adresează anumitor grupuri specifice de lucrători în vârstă, anumitor sectoare sau ocupații. O abordare mai specifică ar economisi resurse și ar reprezenta o diferență de calitate a muncii atunci când acest lucru este necesar pentru o viață activă mai lungă.
- Strategiile de ansamblu care iau în considerare pensiile, ocuparea forței de muncă și condițiile de lucru sunt necesare deoarece provocările legate de demografie și ocuparea forței de muncă pot fi abordate doar în ansamblu.

### Informații suplimentare

Raportul *Role of governments and social partners in keeping older workers in the labour market (Rolul guvernelor și al partenerilor sociali în menținerea lucrătorilor în vârstă pe piața muncii)* este disponibil la <http://www.eurofound.europa.eu/publications/htmlfiles/ef1323.htm>

Oscar Vargas, responsabil de cercetare  
ova@eurofound.europa.eu