

CONSILIUL NAȚIONAL AL ORGANIZAȚIILOR DE  
PENSIONARI ȘI AL PERSOANELOR VÂRSTNICE

**POLITICI DE FLEXIBILIZARE A  
INTEGRĂRII PERSOANELOR  
VÂRSTNICE DE 65 DE ANI ȘI  
PESTE PE PIATA FORȚEI DE  
MUNCĂ: O SOLUȚIE ÎN  
COMBATEREA LIPSEI DE  
LUCRĂTORI TINERI**

Dr. Elena-Lidia DINU

**FEBRUARIE, 2021**

# CUPRINS

<b>CAPITOL 1. INTRODUCERE.....</b>	<b>2</b>
<b>CAPITOL 2. CREȘTEREA NUMĂRULUI DE PERSOANE VÂRSTNICE .....</b>	<b>4</b>
<b>CAPITOL 3. POPULAȚIA OCUPATĂ DIN ROMÂNIA (65 DE ANI +) .....</b>	<b>6</b>
<b>CAPITOL 4. POLITICI ACTIVE PE PIAȚA MUNCII.....</b>	<b>11</b>
<b>CONCLUZII ȘI RECOMANDĂRI.....</b>	<b>16</b>
<b>BIBLIOGRAFIE .....</b>	<b>18</b>

## CAPITOL 1. INTRODUCERE

Acest studiu se axează pe diverse problematici în ceea ce privește segmentul persoanelor vârstnice. Îmbătrânirea activă este una dintre ele.

Instituțiile Uniunii Europene și Banca Mondială încurajează astăzi în mod constant persoanele vârstnice pe piața muncii prin integrare și amânarea pensionării.

Reformele sociale de „îmbătrânirea activă” de pe agenda Uniunii Europene au fost gândite pentru a veni în sprijinul reconstrucției acestei etape biologice din viața unei persoane, care este supusă discriminării pe piața muncii, în special, atunci când se află la vârsta a treia.

De la an la an, declinul demografic al îmbătrânirii populației este tot mai accentuat și a produs efecte negative din punct de vedere macro-economic. Condițiile pieței muncii au variat dintotdeauna în funcție de regiunile geografice, provocând variații în timp în ceea ce privește pensionarea pentru angajați. Mai mult decât atât, pensionarea anticipată s-a dovedit a fi în timp foarte costisitoare, fapt ce a determinat ca unele state să regândească politicile din sectorul muncii.

Revenirea la muncă după pensionare devine din ce în ce mai întâlnită printre pensionarii de astăzi. În unele state membre UE se observă o pondere mai ridicată a persoanelor vârstnice care întreprind activități independente, acestea fiind îndeosebi bărbați. De altminteri, participarea pe piața muncii a persoanelor vârstnice este considerată de Uniunea Europeană o strategie activă privind creșterea ratei de ocupare și promovarea angajării acestei categorii de persoane.

S-au făcut studii pe seniorii lucrători și s-a constatat că, în definirea bunăstării individuale, un rol-cheie îl constituie și dorința de a continua activitatea profesională după vârsta de pensionare, fiind descrisă de ei ca o satisfacție a vieții.

Prin urmare, politicile de „îmbătrânire activă” au constituit reale soluții la probleme cauzate de îmbătrânirea demografică a populației în toată Europa, dar și de frecvența crescută a pensionării timpurii într-o perioadă a încetinirii creșterii economice.

## CAPITOL 2. CREȘTEREA NUMĂRULUI DE PERSOANE VÂRSTNICE

Pe măsură ce populația îmbătrânește, cetățenii tind să dezvolte mai multe probleme de sănătate (boli cronice, încetiniri funcționale fizice și cognitive prezente la persoanele cu dizabilități) și, cu toate acestea, au nevoie de asistență medicală, devenind utilizatori principali de servicii medicale.

Între anii 2016 și 2060, se estimează că ponderea persoanelor vârstnice peste 65 de ani va crește de la 19,3% la 29,0% din totalul populației europene, iar proporția persoanelor peste 80 de ani va fi mai mult decât dublă până la 12,1%. În același context, populația activă (15-64 ani) în cadrul Uniunii Europene este așteptată să scadă cu 11,6%<sup>1</sup>. Acest lucru va avea puternice efecte negative asupra economiei și sistemelor sociale din fiecare stat și, prin urmare, pensiile, asistența socială și sistemele de îngrijire pe termen lung nu ar mai putea fi sustenabile în vederea asigurării nevoilor unui număr atât de mare de persoane vârstnice. Toate statele Uniunii Europene vor fi puse în fața acestor mari provocări, fiind astfel forțate să caute și să găsească soluții viabile de contracarare a riscurilor implicate (longevitatea și riscurile investiționale).

Având în vedere scăderea puternic semnificativă a proporției de persoane active pe piața muncii de la un an la altul, riscul pensionarilor de a o duce mai rău în viitor a fost anticipat și de specialiști din Marea Britanie, care recomandă să se aplice imediat măsuri adecvate creșterii economiilor pe partea de pensii. În caz contrar, aceștia anunță, în anii care vor urma, apariția unei crize mondiale a pensiilor fără precedent (numită de ei „*pensions fog*”).<sup>2</sup>

---

<sup>1</sup>European Commission. Employment, Social Affairs & Inclusion (Active ageing: challenges).

<sup>2</sup>Kaifala, Gabriel B. et al. „The UK pensions landscape”, p. 3.

În anul 2020, numărul persoanelor de 65 de ani și peste din România a fost de 3.661.763<sup>3</sup> din totalul populației rezidente (19.328.838), acesta reprezentând 18.94 % din totalul populației rezidente, aflat în creștere față de anul precedent, când proporția persoanelor vârstnice a fost de 18,54% (3.597.912). Se observă, de asemenea, atât o creștere a numărului de persoane vârstnice, cât și o scădere a populației rezidente (19.328.838) pentru anul 2020, comparativ cu anul 2019 (19.405.156).

În ceea ce privește, rata riscului de sărăcie sau excluziune socială în rândul persoanelor vârstnice, arată Institutul Național de Statistică, este de 33,9% pentru ultimul an calculat 2019<sup>4</sup>, acest procent aflându-se și el în creștere comparativ cu anul 2018, când acesta era de 32,8%. Concluzia desprinsă de aici indică faptul că acest segment de populație este supus unei deteriorări a calității vieții, deoarece veniturile persoanelor vârstnice se mențin în continuare scăzute. Persoanele vârstnice ar trebui să aibă acces, pe lângă îngrijiri medicale și relații sociale, și la resurse financiare semnificative, atunci când ne raportăm la funcționarea unei societăți sănătoase.

Impactul puternic al îmbătrânirii populației se reflectă pregnant asupra evoluțiilor ocupării forței de muncă și a locurilor de muncă și, prin urmare, majoritatea statelor membre se confruntă acum cu provocări în ceea ce privește absorbția și integrarea persoanelor vârstnice pe piețele muncii. Angajatorii de pretutindeni au trebuit să se reorienteze în oferta lor de joburi către o „nouă forță de muncă”, cea a vârstnicilor. Programele specifice ale uniunii Europene au în vedere și prioritizarea sectorului de participare a persoanelor vârstnice pe piața muncii, o piață care a oferit până acum mai puține oportunități de angajare.

---

<sup>3</sup>Populația rezidentă la 1 ianuarie pe grupe de vârstă, sexe și medii de rezidență, macroregiuni, regiuni de dezvoltare și județe. Disponibil la adresa: <http://statistici.insse.ro:8077/tempo-online/#/pages/tables/insse-table>. Accesat: 16.02.2021.

<sup>4</sup>Conform bazei de date Tempo, Institutul Național de Statistică. Disponibilă la adresa: <http://statistici.insse.ro:8077/tempo-online/#/pages/tables/insse-table>. Accesat: 16.02.2021.

### **CAPITOL 3. Populația ocupată din România (65 de ani +)**

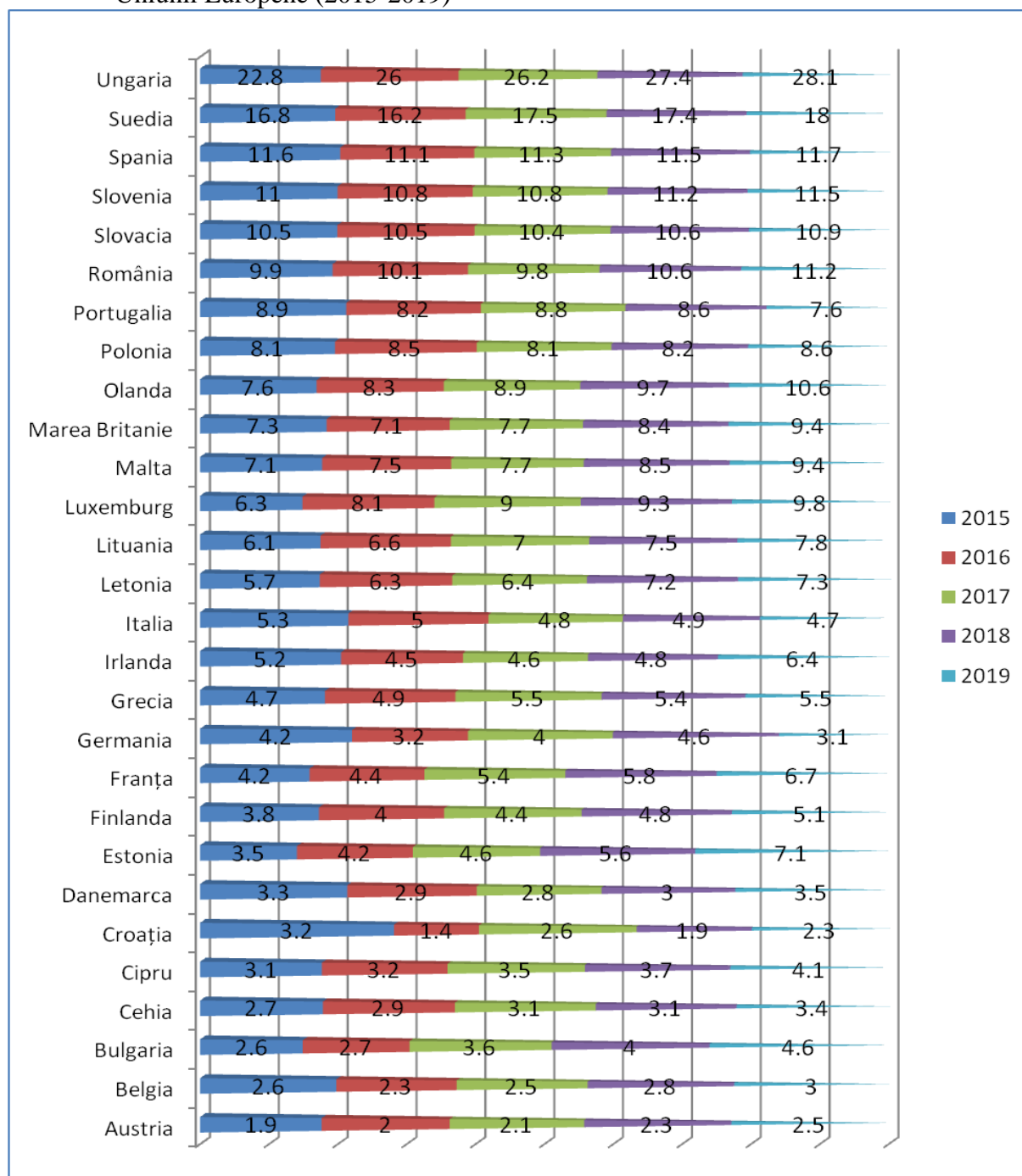
Întrebarea „*Ce înseamnă o viață bună la bătrânețe și cum se poate obține?*” este o întrebare pe care aproape orice individ și a adresat-o cel puțin o dată în viață. Pentru a putea răspunde la această întrebare, important este, în opinia mea, modalitatea de raportare cu privire la semnificația conceputului de „viață bună”, care este interconectat cu cel de „îmbătrânire activă”.

Recomandarea Organizației Mondiale a Sănătății asupra îmbătrânirii active, susținută prin acțiuni strategice care să optimizeze oportunitățile de sănătate, participare, securitate și învățare, ar trebui să se producă prin acordarea unei atenții speciale grupurilor mai vulnerabile ale populației, astfel putându-se asigura o mai bună calitate a vieții pe măsură ce oamenii îmbătrânesc. Monitorizarea acestui model de „îmbătrânire activă”, propus de OMS, este realizabil prin determinarea distribuției numărului de persoane active în vârstă din totalul populației generale pe anumite durate de timp.

Politicile Uniunii Europene de „îmbătrânire activă” sunt concentrate din ce în ce mai mult pe păstrarea și după vârsta pensionării a vârstnicilor de 65 de ani și peste pe piața muncii, indiferent dacă va fi în calitate de salariat, patron, lucrător pe cont propriu sau lucrător familial neremunerat.

Evoluția ratei de participare a persoanelor vârstnice de 65+ pe piața muncii în statele membre Uniunii Europene este prezentată în Fig. nr. 1 pentru o perioadă de 5 ani. Începând cu anul 2015, rata de participare a persoanelor vârstnice de 65+ pe piața muncii se află în creștere în toate statele membre ale Uniunii Europene, ajungând ca în anul 2019 fiecare țară să înregistreze valori mai ridicate (Ungaria – 28.1, Suedia - 18, Spania – 11.7, Slovenia – 11.5, România – 11.2, Slovacia – 10.9, Olanda – 10.6), cu excepția Portugaliei care se află într-o continuă scădere.

Fig. nr. 1. Rata ocupării forței de muncă a persoanelor vârstnice de 65+ în statele membre Uniunii Europene (2015-2019)<sup>5</sup>



Sursa: prelucrare C.N.O.P.P.V. după datele din baza de date a OECD-ului.

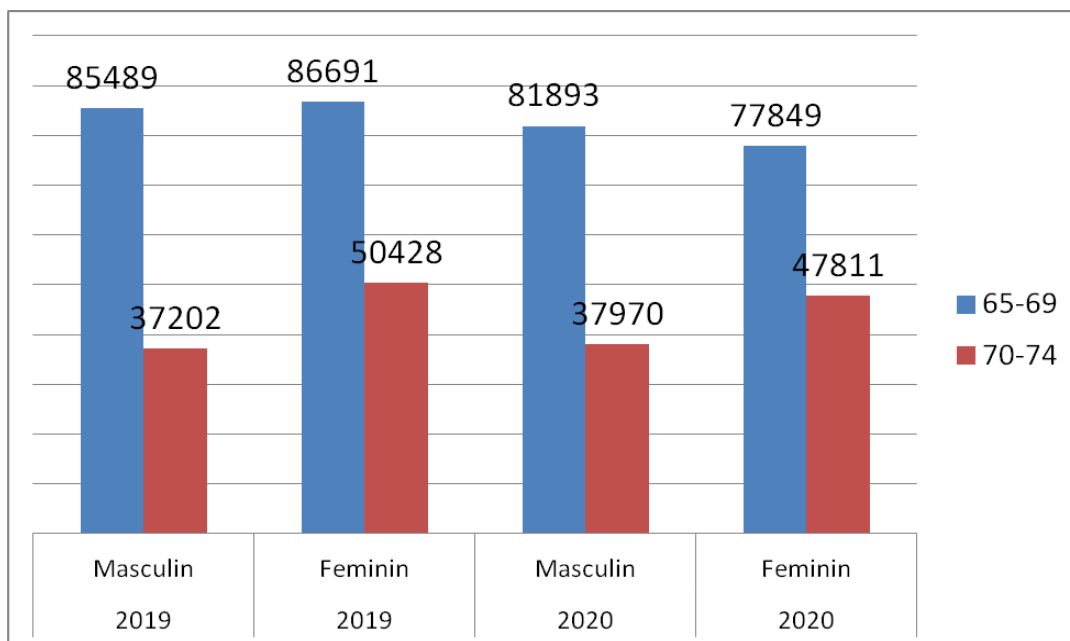
Pentru unele țări (Belgia, Croația), valorile acestui indicator au variat mult pentru perioada mai sus menționată și au cunoscut tendințe (de creștere și descreștere), explicate prin oferta existentă pe piața muncii. O analiză a

<sup>5</sup> Ultimul an estimat în baza de date a OECD-ului (Organisation for Economic Co-operation and Development).



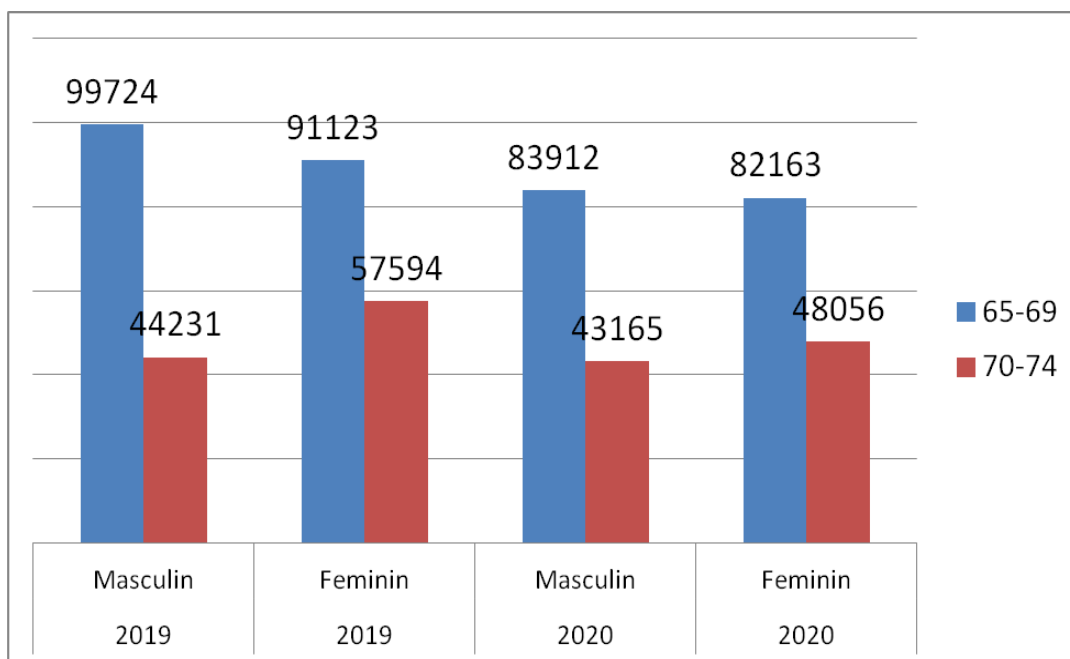
populației ocupate (65 de ani +) după datele Institutului Național de Statistică arată, de asemenea, o serie de variații (a se vedea Fig. nr. 2 și 3).

**Figura nr. 2.** Populația ocupată după grupe de vârstă și sexe (trimestrul I – 2019-2020)



Sursa: prelucrare C.N.O.P.P.V. după datele din baza de date Tempo a Institutului Național de Statistică

**Figura nr. 3.** Populația ocupată după grupe de vârstă și sexe (trimestrul II – 2019-2020)



Sursa: prelucrare C.N.O.P.P.V. după datele din baza de date Tempo a Institutului Național de Statistică

Pentru trimestrele I și II (2019), dar și pentru trimestrele I și II (2020), se poate observa o puternică creștere a ratei de ocupare a persoanelor de 65 de ani și peste.

Comparând trimestrul I (2019) cu trimestrul I (2020), observăm o scădere a ratei de ocupare a persoanelor de 65 de ani și peste pentru trimestrul I (2020). Același lucru, se poate observa și în trimestrul II (2020).

Comparând cu ambele trimestre din anul 2020, distribuția pe sex plasează lucrătorii seniori de sex masculin după grupa de vârstă 65-69 de ani pe primul loc pentru anul 2019 (185.213), spre deosebire de cei de sex feminin din aceeași grupă de vârstă, care sunt slab reprezentați în grafice (177.814) în timp ce la grupa de vârstă 70-74 de ani pentru același an (2019) raportul se inversează (sunt mai multe femei vârstnice -108.022 femei și mai puțini bărbați vârstnici - 81.135).

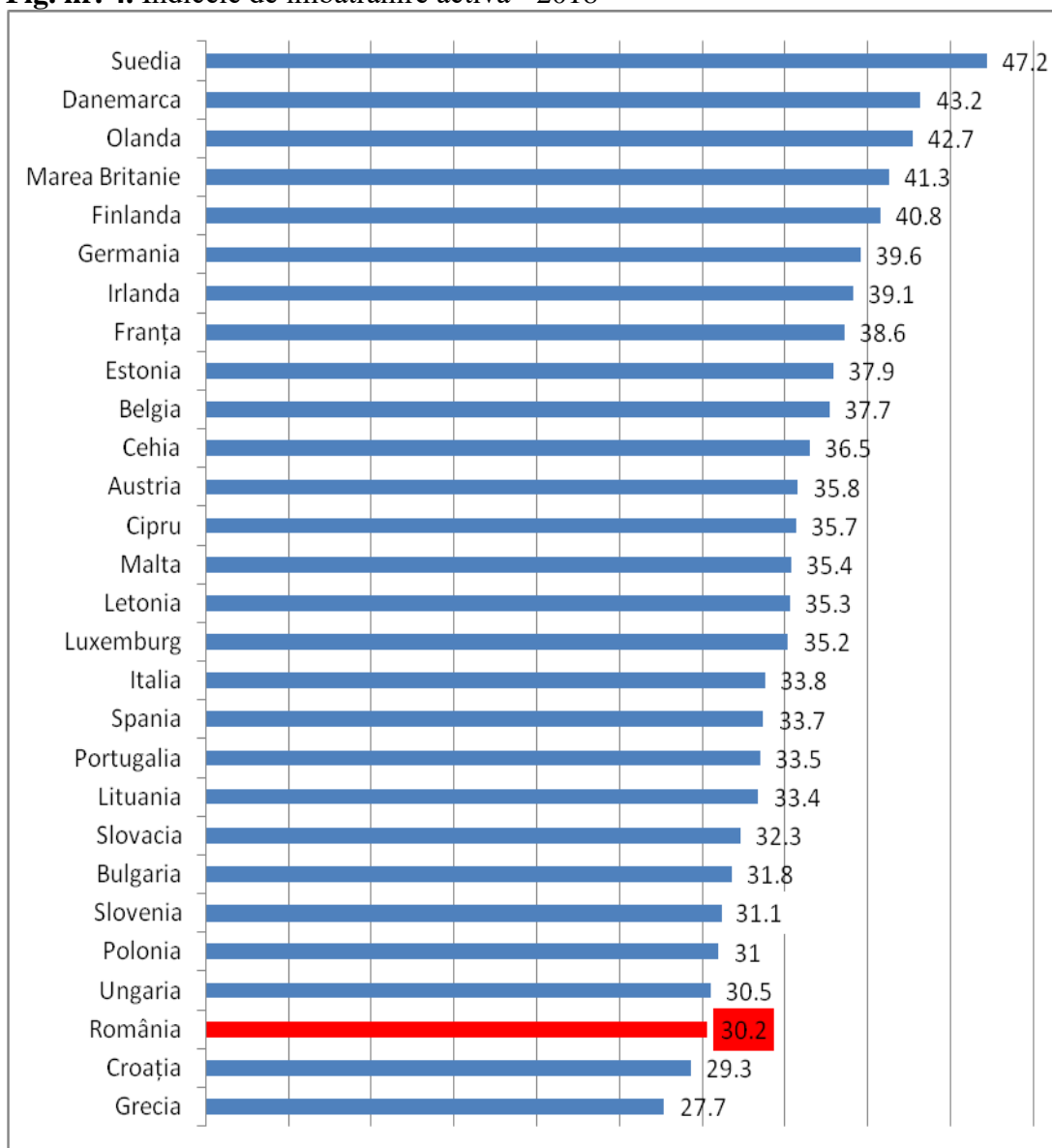
În scopul susținerii și dezvoltării îmbătrânirii active au fost dezvoltate două programe ale Uniunii Europene: *Employment, Social Affairs & Inclusion* (EaSI) și *European Social Fund* (ESF). De asemenea, *Strategia europeană pentru ocuparea forței de muncă* (parte din Strategia Europa 2020), creată în anul 1997, a avut ca scop principal crearea mai multor locuri bune de muncă în întreaga Uniune Europeană, întrucât o posibilă scădere a forței de muncă, spun experții, nu ar mai putea asigura în timp nevoile numărului tot mai mare de vârstnici. Fundamentală rămâne, în promovarea îmbătrânirii active, lupta în combaterea inegalităților sociale, mai ales, în domeniul sănătății.

Implementarea și monitorizarea politicilor Uniunii Europene de „îmbătrânire activă” a fost posibilă cu ajutorul *Indicelui de îmbătrânire activă* (a se vedea Fig. nr. 4), care măsoară patru domenii după cum urmează<sup>6</sup>: ocuparea forței de muncă, participarea în cadrul societății, traiul independent, sănătos și sigur, capacitatea și mediul favorabil pentru îmbătrânirea activă.

---

<sup>6</sup>Amado, Carla A. F. et all. „Measuring active ageing”, p. 208.

**Fig. nr. 4.** Indicele de îmbătrânire activă - 2018<sup>7</sup>



Sursa: prelucrare C.N.O.P.P.V. după datele Comisiei Europene.

Acest indice este calculat pentru fiecare țară în funcție de 22 de indicatori ce compun cele patru domenii mai sus-menționate. Astfel, pentru anul 2018 (Fig. nr. 4), scorurile unor țări precum Suedia, Danemarca, Olanda etc. sunt dintre cele mai ridicate ceea ce ne indică niveluri mai mari de practici de îmbătrânire activă și condiții mai bune de trai. România, în schimb, se situează printre ultimele țări, cu un indice de îmbătrânire activă de 30.2.

<sup>7</sup>Ultimul an publicat.

## CAPITOL 4. POLITICI ACTIVE PE PIAȚA MUNCII

Pensionarea anticipată este considerată de specialiști internaționali o măsură foarte costisitoare (cu efecte pozitive pe îmbunătățirea calității vieții acelor persoane vârstnice cu o sănătate precară, ce au fost expuse muncii fizice). Recomandarea lor este înlocuirea politicilor pro-pensionare cu cele pro-muncă.

În acord cu recomandarea specialiștilor, majoritatea statelor membre UE încearcă să reducă pe cât de mult posibil costurile alocate pensiilor publice prin diverse politici și reforme structurale (de tipul: *creșterea vârstei de pensionare sau calcularea creșterii salariale angajaților corespunzătoare perioadei de timp în care aceștia au fost angajați*), astfel încât vârstnicii să poată rămână mai mult timp în câmpul muncii și trecerea de la munca cu jumătate de normă la cea cu normă întreagă în rândul acestora să fie, de asemenea, promovată.

Încă din anul 2000, subiectul mai multor grupuri de lucru și summit-uri, organizate în anumite țări în jurul temei „îmbătrânirea activă”, a constituit-o creșterea ratei de ocupare pentru persoanele vârstnice. Tot mai multe țări au crescut eligibilitatea vârstei prin reformele de pensii atât pentru femei, cât și pentru bărbați pentru a nu fi afectată grav piața muncii și totodată întoarcerea la locurile de muncă a persoanelor vârstnice. De exemplu, reforma franceză a pensiilor din anul 2003 a încurajat participarea lucrătorilor seniori atât prin cererea de muncă, cât și prin oferta de angajare, crescând stimulentele financiare și interzicând pensionarea obligatorie înainte de vârsta de 65 de ani, fără a da posibilitatea firmelor de a beneficia de vechea schemă de pensionare prin acorduri derogatorii. Și aceasta deoarece, s-a constatat că ocuparea forței de muncă a lucrătorilor cu vârsta cuprinsă între 60-64 de ani a crescut mai puțin în cazul firmelor din cauza măsurii introduse la acea vreme privind pensionarea

obligatorie la vârsta de 60 de ani (înainte de anul 2003), care ulterior a fost mărită, asemenea altor state, la vârsta de 65 de ani.<sup>8</sup>

Așadar, în contextul actual, sustenabilitatea financiară a sistemului public de pensii depinde și de evoluția participării persoanelor vârstnice pe piața muncii.

Cu scopul de a încuraja activitatea pe termen lung și retragerea din activitate a persoanelor vârstnice au fost elaborate politici în sectorul angajării pe piața muncii și al sistemelor de securitate socială, la nivel de companii și la nivel de societate<sup>9</sup>:

➤ *Politici din sectorul angajării pe piața muncii și al sistemelor de securitate socială :*

- a) Scăderea suplimentelor pentru a părăsi devreme activitatea și de a reduce puternic pensionarea timpurie;
- b) Promovarea pensionării târzii prin reformele de pensie;
- c) Dezvoltarea posibilității persoanelor vârstnice să muncească (inclusiv prin joburi part-time sau temporare).

➤ *Politici la nivel de companii :*

- a) promovarea implementării învățării pe tot parcursul vieții (lifelong learning) pentru persoanele vârstnice;
- b) îmbunătățirea condițiilor de lucru;

modernizarea organizării muncii pentru a răspunde mai bine la nevoile persoanelor vârstnice în timp ce își folosesc expertiza în mod eficient.

➤ *Politici la nivel de societate :*

- a) creșterea ratei de angajare a persoanelor vârstnice care are drept urmare schimbarea mentalității societății;
- a) promovarea schimbului în opinia publică prin companiile de publicitate.

---

<sup>8</sup>Rabaté, Simon. „Can I stay or should I go?”, p. 2

<sup>9</sup> Hamblin, Kate A. *Active ageing in the European Union: policy convergence and divergence*, pp. 30-31.

Politica de sprijinire a integrării lucrătorilor seniori a fost adoptată de majoritatea țărilor europene (Olanda, Polonia, Austria etc.) și constă în scutirea companiilor/firmelor de la contribuțiile de asigurări sociale dacă acestea angajează persoane vârstnice. De exemplu, Austria a pus în aplicare cinci politici active pe piața muncii (*participarea în programe de training, programe de creare a unei firme, sprijin pentru interviul unui loc de muncă și sprijin pentru integrarea la locul de muncă*), ultima fiind concepută special pentru lucrătorii seniori.<sup>10</sup>

Companii din toată lumea au inclus în pachetul de ofertă pentru angajare nu doar salariul, ci și beneficii de tipul cursuri de formare profesională și produse/servicii medicale plătite pentru lucrătorii seniori, spre deosebire de cei tineri care își schimbă adeseori locul de muncă pentru un salariu mai mare. Un exemplu este cel al Marii Britanii, unde angajatorii englezi au revizuit oferta de lucru, finanțând pentru acest grup vulnerabil produse/servicii medicale relevante.<sup>11</sup> Politicile active de ocupare a forței de muncă reprezintă un factor-cheie privind asigurarea calității lucrătorilor seniori prin menținerea unui echilibru între productivitate, echitate, incluziune și justiție socială.

În Norvegia, cei mai mulți vârstnici optează pentru așa-numitele „bridge jobs”, semnificând „acele locuri de muncă, cu număr redus de ore de lucru și cu un venit salarial total anual până la 25% sau mai mult, comparativ cu locul de muncă deținut anterior”.<sup>12</sup>

Deși politicile europene încearcă să promoveze îmbătrânirea activă, percepțiile privind discriminarea pe bază de sex și vârstă sunt foarte frecvent întâlnite în rândul vârstnicilor.

Selectivitatea în angajare afectează puternic mobilitatea vârstnicilor pe piața muncii. În realitate, firmele stabilesc nu doar numărul angajaților, ci și

---

<sup>10</sup>Frimmel, Wolfgang; Kepler Johannes. Later Retirement and the Labor Market Re-Integration of Elderly Unemployed Workers, p. 12.

<sup>11</sup>Bettelley, Clare. Flexible benefits for older workers.

<sup>12</sup>Vigtel, Trond Christian. The retirement age and the hiring of senior workers. p. 256.

criteriile după care să angajeze. Dintre persoanele vârstnice, preferați de către angajatori sunt bărbații, deoarece femeile tind să se pensioneze mai devreme. Această tendință a fost surprinsă în rezultatele unei cercetări, unde s-a constatat că mobilitatea lucrătorilor seniori pe piața muncii scade odată cu vârsta și vechimea în majoritatea statelor din Vestul Europei, aceasta fiind mai scăzută la femei.<sup>13</sup> O recomandare în vederea îmbunătățirii acestei situații ar fi elaborarea unor măsuri de creștere a ofertei forței de muncă în rândul lucrătorilor seniori și combaterea discriminării în funcție de vârstă.

Danemarca este una dintre țările care a urmărit să facă mai atractivă piața muncii pentru persoanele vârstnice, încercând să schimbe percepțiile angajatorilor, ei privind ulterior această categorie socială ca o resursă valoroasă.<sup>14</sup> În această situație, angajatorii au dreptul să știe dacă persoanele, care se apropie de vârsta de pensionare, doresc să se pensioneze sau să rămână angajați și după vârsta de 65 de ani. Politicile active pe piața daneză a forței de muncă au inclus și măsuri specifice pentru recalificarea și perfecționarea șomerilor, pentru a oferi sprijin direcționat celor mai dificil de angajat, inclusiv lucrătorilor în vârstă.

Stereotipiile cu care se confruntă lucrătorii seniori pe piața muncii nu pot fi deloc evitate. Ele sunt atât generale, cât și particulare.

Plecând de la stereotipul general conform căruia un lucrător senior este descris ca fiind o persoană relativ fragilă, posibil cu o stare de sănătate precară, care nu mai este capabil să-ți îndeplinească atribuțiile, s-au dezvoltat stereotipii particulare venite de la angajatori. De multe ori, aceștia consideră forța de muncă mai în vârstă ca fiind una de încredere, cu experiență, loială, disciplinată, care are drept țintă calitatea muncii, dar, în același timp, pun sub semnul îndoielii disponibilitatea lor pentru schimbare, creativitate și capacitatea de inovare. Din păcate, șansele de angajare a persoanelor vârstnice în mediul privat

---

<sup>13</sup>Carlsson, Magnus; Eriksson, Stefan. „Age discrimination in hiring decisions”, p. 174.

<sup>14</sup>Hamblin, Kate A, *op. cit.*, p. 59.

românesc sunt destul de scăzute față de cel din alte țări, deoarece companiile și firmele nu par a fi foarte interesate de angajarea acestei categorii de populație, deși situațiile de criză economică au împins mulți vârstnici cu venituri foarte mici să caute un loc de muncă ceea ce ne arată că această categorie este mai predispusă ocupării locurilor de muncă.

Cu toate acestea, transformarea pieței muncii din întreaga lume oferă noi oportunități de angajare. Riscul de marginalizare și o eventuală excluziune de pe piața muncii a persoanelor vârstnice continuă să crească în unele țări europene.



## CONCLUZII ȘI RECOMANDĂRI

Din cauza situației demografice existente (creșterea numărului de pensionari și diminuarea celui de salariați) cu care se confruntă fiecare țară, se estimează că, la vârsta de pensionare, salariații de astăzi vor primi pensii mai mici. Acest lucru va fi influențat și de creșterea șomajului și a migrației. Dacă se va ajunge în situația în care se vor face mai puține contribuții la fondul public de pensii, atunci statul va fi forțat să crească taxele ceea ce va duce la încetinirea dezvoltării economice a țării respective.

Nașterea fricilor sociale în jurul sustenabilității sistemelor de pensii au condus la adoptarea unor noi viziuni de către mai toate statele europene cu scopul de a se evita riscurile anticipate.

În vederea consolidării politicilor publice și sociale, propun următoarele recomandări:

- Stimularea mobilității persoanelor vârstnice pe piața muncii din România;
- Elaborarea și demararea unor programe care să vizeze posibilitatea privind participarea gratuită a persoanelor vârstnice la cursuri de inițiere în utilizarea noilor tehnologii, indispensabilă astăzi în activitatea socio-profesională dar și în sfera personală;
- Îmbunătățirea /reformarea sistemului de asistență socială pentru a se adapta provocărilor cu care se confruntă o societate îmbătrânită și a reduce inegalitatea de consum între vârstnicii bogați și săraci (mărirea pensiilor mici și nu creșterea vârstei de pensionare care este cea mai frecventă recomandare întâlnită de până acum);
- Interesul de a face o piață a muncii mai atractivă pentru persoanele vârstnice din România (crearea unei scheme cu locuri de muncă temporare /de scurtă durată) și încercarea statului de a schimba

percepțiile angajatorilor români prin lansarea unor campanii de educare a acestora cu privire la valorificarea persoanelor vârstnice dornice a-și continua activitatea profesională și de promovare a utilității lor.

În concluzie, mărirea vârstei de pensionare împinge astăzi lucrătorii mai în vârstă să depindă de veniturile de pe piața muncii și această schimbare de politică are loc într-un context în care multe persoane mai în vârstă se luptă să se reangajeze și se confruntă cu perioade de șomaj mult mai lungi decât persoanele mai tinere, aflate în căutare de locuri de muncă atât în Europa, cât și în America<sup>15</sup>. Din păcate, aceste bariere legate de vârstă în angajare vin în contradicție cu îndemnurile guvernamentale de a lucra mai mult.

---

<sup>15</sup> Oesch, Daniel. Discrimination in the hiring of older jobseekers: Combining a survey experiment with a natural experiment in Switzerland, vol 65, 2020, p. 1.

# BIBLIOGRAFIE

## A. MONOGRAFII:

- HAMBLIN, Kate A. *Active ageing in the European Union: policy convergence and divergence*. UK: Palgrave Macmillan, 2013, 236 p.

## B. PUBLICAȚII ȘTIINȚIFICE ELECTRONICE

- AMADO, Carla A. F. et all. Measuring active ageing: a data envelopment analysis approach. *European journal of operational research*, vol. 255, nr. 1, 2016, 207-223. Disponibil la adresa: <https://reader.elsevier.com/reader/sd/pii/S0377221716302855?token=B43A8375FD396A7AA5655809763FA9793984B0FFC22DF6D9677255563560619490DFB4D33B2714BA66CD8135BCFA0325>. Accesat: 05.02.2021.
- BETTELLEY, Clare. Flexible benefits for older workers. *Employee benefits*, 26 nov. 2012. Disponibil la adresa: [employeebenefits.co.uk/issues/december-2012/flexible-benefits-for-older-workers/](http://employeebenefits.co.uk/issues/december-2012/flexible-benefits-for-older-workers/). Accesat: 17.02.2021.
- CARLSSON, Magnus; Eriksson, Stefan. Age discrimination in hiring decisions: Evidence from a field experiment in the labor market. *Labour economics*, vol. 59, 2019, 173-183. Disponibil la adresa: <https://www.sciencedirect.com/journal/labour-economics/vol/59/suppl/C>. Accesat: 22.02.2021.
- EUROPEAN COMMISSION. Employment, Social Affairs & Inclusion (Active ageing: challenges). Disponibil la adresa: <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1062&langId=en>. Accesat: 05.02.2021.

- FRIMMEL, Wolfgang; KEPLER Johannes. Later Retirement and the Labor Market Re-Integration of Elderly Unemployed Workers. *Journal of the Economics of Ageing*, vol. 19, 2021, 1-13. Disponibil la adresa:  
<https://reader.elsevier.com/reader/sd/pii/S2212828X21000049?token=52CB033D3EEA415122955B43DD22EC9AF5C4DD6E08FBB38D5BCA8EE5A45B5E247292AD64A3BE0CB51F7EA4CCAA422B71>.  
Accesat: 17.02.2021.
- KAIFALA, Gabriel B. et all. The UK pensions landscape – A critique of the role of accountants and accounting technologies in the treatment of social and societal risks. *Critical Perspectives on Accounting*, 2019, p. 3. Disponibil la adresa:  
<https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S10452354193006>.  
Accesat: 20.02.2021.
- OESCH, Daniel. Discrimination in the hiring of older jobseekers: Combining a survey experiment with a natural experiment in Switzerland, vol 65, 2020, 1-12. Disponibil la adresa:  
<https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0276562419300459>  
. Accesat: 23.02.2021.
- RABATÉ, Simon. Can I stay or should I go? Mandatory retirement and the labor-force participation of older workers. *Journal of Public Economics*, vol. 180, 2019, 1-24. Disponibil la adresa:  
<https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S1045235419300619>. Accesat: 20.02.2021.
- VIGTEL, Trond Christian. The retirement age and the hiring of senior workers. *Labour Economics*, vol. 51, 2018, 247-270. Disponibil la adresa:  
<https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0927537117302221>  
.Accesat: 22.02.2021.

### **C. RESURSE WEB:**

- *<http://ec.europa.eu>*
- *<https://oecd.org/employment/>*
- *<http://sciencedirect.com>*
- *<http://statistici.insse.ro:8077/tempo-online/>*