



UNIUNEA EUROPEANĂ

FONDUL EUROPEAN PENTRU DEZVOLTARE REGIONALĂ

INVESTIM ÎN VIITORUL TĂU!



GUVERNUL ROMÂNIEI



PROIECT ACTIVE

„CREŞTEREA COMPETITIVITĂȚII
PRIN PERFECTIONARE, VIZIUNE ȘI EDUCAȚIE”

Cod 16.4.2.001 ROBG - 148

Valoarea contribuției UE este de 379.934,1 euro

Proiectul ACTIVE este cofinanțat de Uniunea Europeană prin Fondul European pentru Dezvoltare Regională în cadrul Programului INTERREG V-A România-Bulgaria

BROŞURA VÂRSTNICULUI ACTIV



ACTIVE



ACTIVE

„Educația ...

este cel mai puternic instrument
pe care îl poți folosi pentru a schimba lumea”

- Nelson Mandela



INTRODUCERE

Uniunea Europeană se confruntă cu un fenomen accentuat de îmbătrânire a populației. Astfel se aşteaptă să se atingă punctul culminant între anii 2015 și 2035, când grupul numeros datorat exploziei demografice din anii '50 va fi la vîrsta pensionării.



Prin urmare, o modalitate esențială de abordare a provocărilor legate de îmbatranirea demografică și de păstrare a solidarității dintre generații constă în menținerea generației anilor '50 pe piața muncii timp mai îndelungat și a face astfel încât această generație să rămână cât mai mult posibil sănătoasă, activă și autonomă.



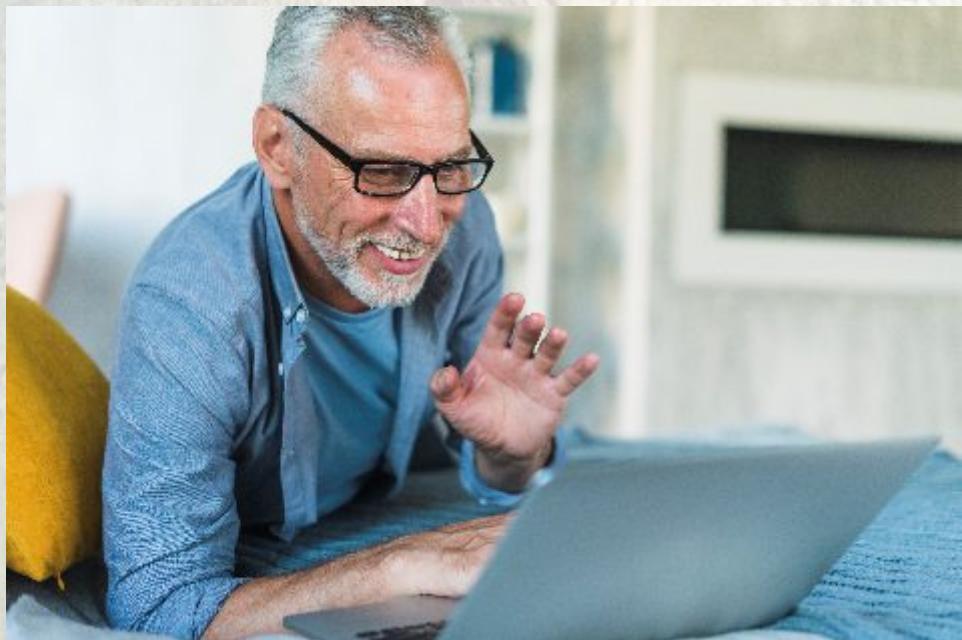
Conceptul de Îmbătrânire activă proiectează o societate în care persoanele vârstnice sunt încurajate și au posibilitatea de a duce o viață pe cât posibil sănătoasă, productivă, participativă și independentă.



Scopul tuturor politicilor elaborate pentru implementarea acestui concept este de a reduce îmbătrânirea fizică prematură, de a încuraja populația vârstnică să lucreze mai mult timp, de a continua să-și aducă contribuția la societate prin activități civice și politice mult timp după pensionare și să aibă o viață independentă chiar și la vîrste mai înaintate.



Îmbătrânirea activă poate reduce cheltuielile publice aferente vârstei înaintate, poate produce venituri actuale și viitoare mai mari pentru populația vârstnică, poate conduce la o creștere economică mai mare și poate crea o societate mai cuprinzătoare în care toate persoanele, de toate vîrstele, să joace un rol și să aibă posibilitatea de a contribui din punct de vedere economic și social.

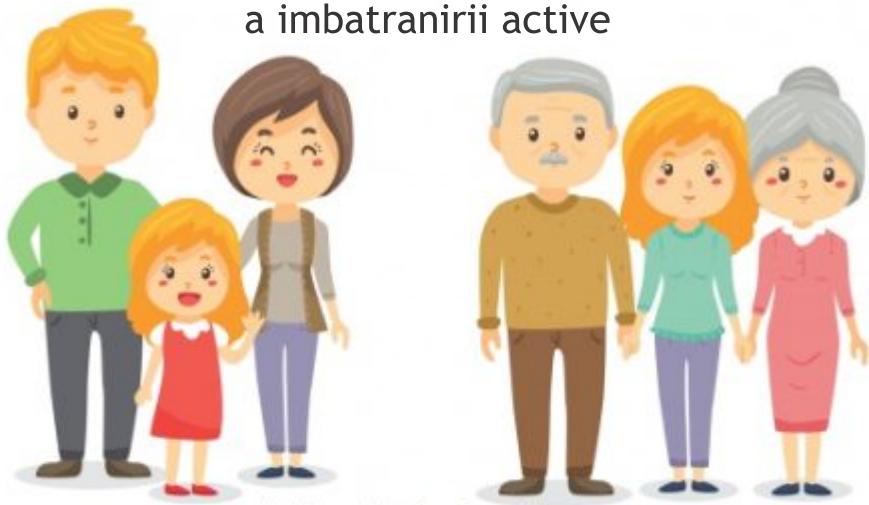




CUPRINS

Introducere

1. Participarea socială, tipurile și beneficiile sale
 2. Vârsta - criteriu de discriminare pe piața forței de muncă
 3. Îmbatranirea activă și solidaritatea între generații
4. Mituri și realități despre angajatii de varsta a treia
5. Rolul autoritatilor publice locale și regionale pentru promovarea la nivelul societății, a imbatranirii active





1. Participarea socială, tipurile și beneficiile sale



Asigurarea unei vieți mai sănătoase, mai productive, participative și independente este de o importanță esențială atât pentru grupurile mari de persoane care ajung la vârste înaintate, cât și pentru grupurile mai tinere care le vor urma.

Îmbătrânirea populației are un impact profund asupra societății. Aceasta afectează institutiile educationale, piața forței de muncă, securitatea socială, asistența medicală, îngrijire pe termen lung



și relata între generații. Îmbătrânirea activă include oportunitati pentru persoanele în vîrstă la continuarea muncii, pentru a rămâne sănătoși mai mult timp și pentru a contribui la societatea în ansamblul ei, de exemplu, prin voluntariat. Politicile privind îmbătrânirea activă sunt menite să îmbunătățească atât bunăstarea societății cat și calitatea individuală a vieții.



Îmbătrânirea sănătoasă reprezintă o premsă pentru o viață mai lungă și activă și implică o atenție urgentă acordată măsurilor preventive, detectării timpurii și tratamentului bolilor cronice.

Indiferent de forma specifică pe care o îmbracă, nenumărate studii în domeniul îmbătrânirii au indicat



o varietate de beneficii pentru persoanele implicate în participarea socială.

Pentru persoanele în vîrstă, s-a demonstrat că activitățile în care se implică prin participare socială promovează bunăstarea fizică și psihică. Implicarea civică, aşa cum este măsurată prin voluntariat și fără variabilele care pot duce la confuzii, îmbunătățește o varietate de parametri ai bunăstării: fericirea, satisfacția vieții, respectul de sine, sentimentul de control, sănătatea fizică (incluzând atât sănătatea autoevaluată, cât și dependența funcțională), depresia și longevitatea.

Participarea socială sub formă de implicare civică și voluntariat contribuie și la bunăstarea beneficiarilor acestor eforturi, a comunităților în care trăiesc furnizorii și beneficiarii și a societății în general. Adulții mai în vîrstă aduc contribuții vitale economice și sociale în comunitățile și familiile lor prin munca de îngrijire neplătită. Destinatarii serviciilor voluntarilor mai în vîrstă beneficiază de asemenea de relația pe care o au cu adulții mai în vîrstă. Copiii, în special, în cadrul activităților educative, beneficiază de acest lucru. Mai mult, activitățile voluntare ale adulților mai în vîrstă ajută guvernele și organizațiile non-profit să satisfacă

cererea în creștere de servicii sociale, deoarece aceste activități, chiar dacă nu sunt plătite și adesea sunt nerambursate, pot fi cu siguranță privite drept „productive”.



O viață activă mai lungă poate fi obținută numai dacă sănătatea și bunăstarea populației vârstnice îi permite să aleagă munca în detrimentul pensionării. Promovarea unor medii de lucru sănătoase, unde oamenii își petrec de obicei o proporție substanțială a vieții lor, poate contribui la acest obiectiv prin



prelungirea părții sănătoase a vieții lucrătorilor. Necesitățile în schimbare ale lucrătorilor pe măsură ce aceștia îmbătrânesc și încep să se confrunte cu afecțiuni legate de vîrstă trebuie, de asemenea, abordate corespunzător la locul de muncă

Capacitatea și dorința vârstnicilor de a participa la viața socială este strâns legată de valoarea pe care societatea o acordă acestei participări, precum și de respectul și recunoașterea pe care le oferă participanților însăși. Discriminarea pe motiv de vîrstă restricționează accesul persoanelor vârstnice la angajare, educație, îngrijire medicală și servicii și limitează capacitatea acestora de a beneficia de venituri mai mari, relații sociale și o viață inclusivă și participativă.

Existența stereotipurilor negative și a discriminării pe motiv de vîrstă insuflă, de asemenea, atât frică, cât și o repudiere a propriei lor îmbătrâniri în rândul grupurilor mai tinere. Deși există mai mulți factori care contribuie la discriminarea pe motiv de vîrstă, stereotipurile culturale și prezumțiile false joacă un rol cheie.

Obstacolele fizice și cognitive, informaționale în calea mobilității și independenței restrâng, de asemenea, capacitatea populației vârstnice de a

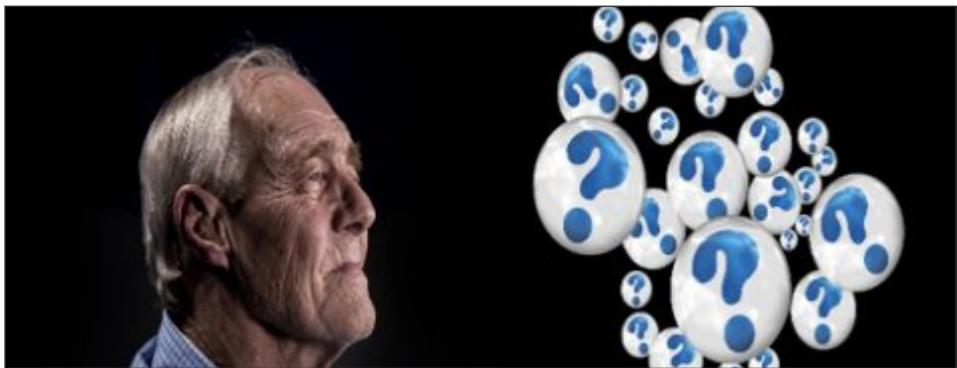


participa în cadrul societății și de a duce o viață demnă.

Excluziunea socială, prestigiul scăzut și stima de sine scăzută, discriminarea pe motiv de vârstă conjugate se adaugă la vulnerabilitățile de ordin economic, fizic, emoțional deja implicate de procesul de îmbătrânire și orice segment vulnerabil al populației este mai înclinat spre a fi ținta comportamentului abuziv.

2. Vârsta - criteriu de discriminare pe piața forței de muncă

Durata căutării unui loc de muncă crește odată cu vârsta, astfel că, potrivit datelor Eurostat, în rândul persoanelor cu vârstă între 55-64 ani, 32,1 % erau șomeri de peste un an. Aceste date confirmă faptul că șomajul de lungă durată este mai des întâlnit în rândul șomerilor cu vârste cuprinse între 45 și 64 ani. Aceste date arată greutățile cu care se confruntă persoanele vârstnice în a-și găsi un alt loc de muncă. Printre problemele cu care se confruntă persoanele vârstnice în România și Bulgaria, se identifică: (a) dificultatea



societății de a percepe persoanele vârstnice ca fiind o resursă culturală și profesională incomensurabilă; (b) importanța redusă acordată de către societate îmbătrânirii active ca element fundamental în asigurarea egalității de șanse pe tot parcursul vieții; (c) accesul redus al persoanelor cu vîrste peste 55 de ani pe piața muncii.

Principala formă de discriminare pe care o resimt angajații vârstnici este cea privind dreptul de muncă. În ciuda stereotipurilor negative, studii efectuate în mai multe țări evidențiază aceeași concluzie: se poate lucra, în mod eficient, la orice vîrstă, condiția necesară fiind ca firmele să realizeze strategii care să prevină și să gestioneze îmbătrânirea salariaților și să vegheze să mențină o bună calitate a vieții la locul de



muncă, adaptând organizarea ergonomică a muncii astfel încât să permită salariaților în vîrstă să fie competitivi și sănătoși. Firmele care conștientizează acest aspect și iau măsuri în această direcție, vor avea de câștigat în viitor, pe fondul unei îmbătrâniri evidente a populației Globului. Această tendință generală de îmbătrânire este înregistrată și în România, populația în vîrstă confruntându-se cu o serie de dificultăți în câmpul muncii (șomaj, perioade mari de căutare a unui loc de muncă, etc.).

Discriminarea de vîrstă este antiteza îmbătrânirii active și, prin urmare, nu va fi posibil să se realizeze îmbătrânirea activă într-o piață a muncii și într-o societate care discriminează.



Intervenția prin politici publice este necesară pentru a combate această discriminare de vârstă, atât din motive sociale și economice.

Motivele sociale sunt reprezentate de:

- ◆ crearea unui stigmat,
- ◆ excluderea socială,
- ◆ negarea cetățeniei depline.

Motivul economic este că, dacă persoanele în vârstă sunt discriminate doar pe motive de vârstă, li se refuză astfel șansa de a face o contribuție economică.

Îmbătrânirea forței de muncă consolidează imperativele morale și economice de acțiune împotriva discriminării de vârstă.

Lucrătorii mai în vîrstă se confruntă cu o serie de dificultăți în menținerea locurilor de muncă.

Din punct de vedere al angajatorilor, acești factori includ: percepții negative despre capacitatele lucrătorilor în vârstă de a se adapta la schimbările tehnologice și organizaționale; salariile și costurile





nesalariale ale muncii, care cresc mai abrupt odată cu vârstă decât odata cu productivitatea.

Din punct de vedere al lucrătorilor în vârstă însăși, ei pot experimenta o depreciere a capitalului lor uman. În același timp, pentru ei există riscul să nu primească mult ajutor pentru actualizarea abilităților lor și pentru a fi motivati să profite de oportunitățile disponibile pentru formare și perfectionare. Într-adevăr, incidenta formării și perfectionării în multe țări scade odată cu vârstă, ceea ce reflectă perioade mai scurte de amortizare privind investițiile în formarea profesională a lucrătorilor în vârstă, precum și atingerea unui nivel de perfectionare mai mic.

3. Îmbătrânirea activă și solidaritatea între generații

Îmbătrânirea activă este definită ca fiind „procesul de optimizare a oportunităților în beneficiul sănătății, de participare și de securitate, în scopul de a îmbunătăți calitatea vieții pentru persoanele în vârstă. Îmbătrânirea activă permite oamenilor să realizeze potențialul lor pentru asigurarea bunăstării pe tot parcursul vieții lor, și să



participe în societate în funcție de nevoile, dorințele și capacitatele lor, în același timp oferindu-le o protecție adecvată, de securitate și de îngrijire atunci când au nevoie de asistență“.



Solidaritatea între generații se referă la sprijinul reciproc și cooperarea între diferite grupe de vârstă, în scopul realizării unei societăți în care oamenii de toate vîrstele au un rol de jucat în conformitate cu nevoile și capacitatele lor, și beneficiază de progresul economic și social al comunității lor, în condiții egale.

Persoanele în vîrstă sunt o resursă economică și socială enormă, care va continua să crească.

Multe dintre problemele de sănătate care se acutizează la o varsta mai tarzie, cum ar fi bolile cardiovasculare, diabet și probleme de sănătate mentală, pot fi prevenite. Îmbătrânirea sănătoasă nu se referă doar la prelungirea vietii, ci mai degrabă la asigurarea că imbatranirea are loc într-o stare bună de sănătate și pentru cât mai mult timp posibil. Putem trai mai mult, dar de multe ori facem acest lucru în stare precară de sănătate.



Imbatranirea nu este o boală; este un proces biologic de schimbare care începe la naștere. Procesul de îmbătrânire înseamnă că oamenii nu pot avea aceeași putere sau abilități fizice, la 50 sau 60, ca și la 25 sau 30. Dar, în cazul celor mai multe locuri de muncă, cu mici adaptări sau ajustări, lucrătorii pot efectua munca foarte bine pana la varsta de 70 de ani și, uneori, și peste. În unele tipuri de muncă, performanța poate continua să se îmbunătățească la varsta de 60 și 70 de ani. Varsta nu determină



bunastarea fizica. Cu exerciții fizice regulate, capacitatea fizică poate rămâne relativ neschimbata între 45 și 65 de ani. De asemenea, acest lucru înseamnă că lucrătorii în vîrstă de 45 de ani care nu fac exercitii fizice regulate sunt mai putin sanatosi fizic decat o persoana de 65 de ani sau mai în vîrstă, care are grija de sănătatea sa.



În ultimii ani, îmbătrânirea demografică a adus riscul unui conflict real între generații. În multe regiuni ale lumii, şomajul este ridicat, atât în rândul lucrătorilor tineri și mai ales al celor în vîrstă, și unul din cele două grupuri poate simți că interesele sale



sunt afectate de alegerile sau nevoile celuilalt grup de vârstă, și anume tinerii pot simți ca dificila intrarea lor pe piata muncii datorita faptului ca lucrătorii mai în vârstă le blochează calea, în timp ce lucrătorii în vârstă pot simți ca cei mai tineri ii imping catre o pensionare anticipată.

În mod similar, generațiile mai tinere se pot simți că se confruntă cu sarcina de a plăti pentru pensiile și îngrijirea pe termen lung a numarului în creștere al persoanelor în vârstă, în timp ce persoanele în vârstă se pot simți vulnerabili și marginalizați de progresele tehnologice ale oamenilor mai tineri. Există adesea o lipsă de oportunități astfel incat generația nouă și cea veche să se întâlnească și să facă schimb de experiente, în societatea modernă.

A stimula lucrătorii vârstnici sa ramâna pe piata muncii implică, în special, ameliorarea condițiilor de munca și adaptarea acestora la starea sanatatii și la necesitatile lucrătorilor în vîrstă, actualizarea competentelor acestora prin oferirea unui acces simplificat la procesul de învătare pe tot parcursul vietii, precum și revizuirea sistemelor de impozitare și de prestatii sociale în sensul transformării acestora în stimulente eficiente pentru a munci vreme mai îndelungată.

Îmbatranirea activa este, de asemenea, un



instrument eficient de lupta împotriva saraciei persoanelor în vîrstă. Un numar considerabil de persoane în vîrstă încearcă la batrânete un sentiment de marginalizare. În timp ce ameliorarea perspectivelor persoanelor în vîrstă de a-si gasi de lucru ar permite abordarea unora din cauzele saraciei în rândul acestei categorii de vîrstă, participarea activă a persoanelor vîrstnice la activități pe baza de voluntariat ar putea reduce sentimentul acestora de izolare.

4. Mituri și realități despre angajatii de varsta a treia

Unele dintre miturile sociale, economice și medicale despre angajatii de varsta a treia, se bazează pe perceptia că acestia sunt mai fragili, mai lipsiti de credibilitate și incapabili să lucreze eficient și în condiții de siguranță.



Tabelul de mai jos prezinta si raspunde pentru cateva din aceste mituri:

MIT	REALITATE
Angajatii de varsta a treia se vor rani la locul de munca	Fals. De fapt, angajatii cu varsta peste 45 de ani, nu sunt mai predispuși la a se rani la locul de munca, mai mult decat angajatii sub 45 de ani
Angajatii de varsta a treia sunt incapabili sau nu vor sa invete noi competente	Varsta nu conditioneaza curiozitatea sau vointa de a invata.
Angajatii de varsta a treia au o memorie deficitara	Memoria se imbunatatestă odata cu avansarea în varsta
Nu este rentabil sa investesti in angajatii de varsta a treia pentru ca acestia vor pleca sau se pregatesc de pensionare	Angajatii de varsta a treia tind să fie loiali și nu schimba locurile de munca în mod frecvent. Mai ales în cazul în care munca lor este apreciată și nu sunt obligați să se pensioneze la o anumita varsta





Angajatii de varsta a treia sunt inflexibili	Angajatii de varsta a treia pot fi mai precauti, o trasatura ce imbunatateste precizia si siguranta
Angajatii de varsta a treia se imbolnavesc mai des si vor lipsi de la locul de munca mai mult decat angajatii tineri	Angajatii de varsta a treia au o rata de absentism mai mica decat angajatii tineri, si de asemenea sunt mai punctuali decat acestia
Angajatii de varsta a treia relationeaza greu cu publicul (clientii)	Angajatii de varsta a treia pot fi adesea mai eficienti decat angajatii tineri atunci cand experienta sau aptitudinile de socializare sunt necesare, ca si atunci cand interactioneaza cu clientii

Este important să fie risipite aceste mituri, deoarece acestea pot fi un obstacol în calea eforturilor de reformă și adoptarea practicilor de angajare adaptate persoanelor în vîrstă.



De exemplu, afirmația că mai puține locuri de muncă pentru lucrătorii în vîrstă echivaleaza cu mai multe locuri de muncă pentru lucrătorii mai tineri, deși nefondată, se dovedește a fi deosebit de greu de demontat. Există, de asemenea o doza de scepticism în ceea ce privește capacitatea și disponibilitatea lucrătorilor în vîrstă să rămână pe piața forței de muncă.

Astfel, unii susțin că capacitatea de lucru se deteriorează în mod sistematic odata cu vîrsta. Cu toate acestea, mai multe studii arată faptul că lucrătorii în vîrstă și cei mai tineri au fiecare puncte forte și puncte slabe relativ la capacitatea lor de a contribui la piata forței de muncă.

De asemenea, există puține dovezi pentru a susține afirmația că intensificarea activității la locul de muncă exercită presiuni asupra lucratelor în varsta să se pensioneze mai devreme, sau că lucrătorii în vîrstă sunt „prea obosiți“ pentru a continua să lucreze.

Mulți lucrători în vîrstă sunt, de fapt, capabili și dispuși să continue să lucreze, dar ar fi binevenite din partea angajatorilor mai multe opțiuni de desfasurarea a programului de lucru, în mod flexibil, și oportunități adecvate pentru schimbarea locurilor de muncă.

5. Rolul autoritatilor publice locale si regionale pentru promovarea la nivelul societatii, a imbatranirii active



Numarul tot mai mare al populatiei varstnice din Europa poate contribui mult la bunastarea generala a societatii. Participarea activă a acestora în societate poate însemna furnizarea timpului lor, a energiei și experienței castigate, în beneficiul inițiativelor cetățenești active, a organizațiile voluntare și a grupurilor comunitare, precum și în cadrul familiei. Implicarea activă a persoanelor în vîrstă în societate poate aduce o valoare economică și socială societății prin contribuțiile directe pe care le fac și oportunitățile pe care le creează în calitate de voluntari, lucrători, îngrijitori informali și consumatori. De asemenea, se poate menține



motivația și sentimentul apartenența al persoanelor în vîrstă, evitându-se astfel izolarea socială a acestora și multe dintre problemele și riscurile asociate.

Cu toate acestea, persoanele în vîrstă se confruntă cu multe obstacole în implicarea lor în comunitățile în care trăiesc, în special pe măsură ce îmbătrânește. Aceste obstacole pot include restricții privind mobilitatea lor și limitările privind accesul acestora la procesele politice și civice și chiar infrastructura. Acestea sunt adesea exacerbate de lipsa oportunităților de a fi tinuti la curent cu schimbările tehnologice și cu rețelele sociale, rezultând în pierderea încrederii și stimei de sine.



Autoritatatile locale si regionale au un rol cheie in asigurarea sprijinului si in crearea conditiilor astfel incat persoanele de varsta a treia sa participe pe deplin in viata comunitatii, urmatoarele paliere necesitand maxima atentie:

- modernizarea, îmbunătățirea și raționalizarea furnizării de servicii de sănătate și asistență socială pentru a produce modele de buna practica atat pentru indivizi cat și pentru societate;
- asigurarea unei infrastructuri de mediu si de transport accesibile persoanelor în vîrstă; asigurarea posibilitatii ca persoanele în vîrstă sa se deplaseze liber, în condiții de siguranță, determinand participarea acestora in mod activ în comunitățile lor;
- sprijinirea crearii rețelelor de persoane mai în vîrstă, asigurand astfel participarea la activitățile lor preferate, continuand să învețe și să socializeze cu prietenii, familia și vecinii;
- promovarea unor inițiative care să aduca impreuna ambele generatii pentru a dezvolta soluții care sunt durabile și echitabile pentru toți, în îmbunătățirea înțelegerii reciproce și a învățării între generatii.



PREZENTARE PROIECT ACTIVE „CREŞTEREA COMPETITIVITĂȚII PRIN PERFECTIONARE, VIZIUNE ȘI EDUCAȚIE”



Primăria comunei Tuzla din județul Constanța a initiat implementarea proiectului "Advanced Competitiveness Through Improvement, Vision and Education (ACTIVE)", cod 16.4.2.001 e-MS ROBG-148, având ca parteneri din România: Primăria comunei Agigea și Primăria comunei Cumpana din județul Constanța, și din Republica Bulgaria Municipiul Balchik din districtul Dobrich.

Proiectul este cofinanțat de Uniunea Europeană prin Fondul European pentru Dezvoltare Regională în cadrul Programului INTERREG V-A România-Bulgaria Axa Prioritară 4 “O Regiune Competentă și Inclusivă”. Autoritatea contractantă este Ministerul Dezvoltării Regionale, Administrației Publice și Fondurilor Europene din România.

Valoarea totală a proiectului (cu TVA) este de 446.981,32 Euro, pentru o perioadă de 18 luni.

Obiectivele specifice ale proiectului ACTIVE



vizeaza, pe de o parte, imbunătățirea gradului de ocupare a forței de muncă pentru populația mai vârstnică, prin reducerea incompatibilității ocupaționale între cererea și oferta de locuri de muncă, și, pe de alta parte, asigurarea precondițiilor de integrare și menținerea pe piața muncii a populației varșnice în vederea susținerii unui proces de imbatranire activă și sănătoasă.

Principalele activități ale proiectului, sunt:

1. Elaborarea “Strategiei transfrontaliere de creștere a gradului de angajare pentru populația vârstnică”;
2. Desfășurarea unui Program de training vocațional pentru 5 meserii (agent de securitate; baby-sitter; administrator de pensiune; brutar/patiser; instalator sanitar) alături de un Program de perfecționare în cunoașterea limbilor străine și cunoștințe de bază în utilizarea calculatorului;
3. Crearea la nivel local a unor Centre de Training pentru formarea grupului țintă al proiectului;
4. Definitivarea unor Acorduri de colaborare între partenerii de proiect și Agențiile județene/districtuale de Ocupare a Forței de Muncă;
5. Organizarea a două Târguri de Muncă în Constanța și Balchik, pentru angajatori, absolvenții cursurilor ACTIVE, instituții publice, și populație în general.



LISTĂ BIBLIOGRAFICĂ

- Raport Banca Mondială
- Strategia Națională pentru Promovarea Îmbătrânirii Active și Protecția Persoanelor Vârstnice
 - Analele Universității “Constantin Brâncuși” din Târgu Jiu, Seria Economie, Nr. 3/2011, Prof. univ. dr. Aurel Manolescu, Academia de Studii Economice din București, București, România, Drd. Victoria-Mihaela Brînzea, Academia de Studii Economice din București, București, România,
 - Towards Active Ageing in the European Union, Alan Walker, Professor of Social Policy University of Sheffield UK
 - Active Ageing and Quality of Life in Old Age, Clemens Tesch-Roemer, German Centre of Gerontology, United Nations Economic Commission for Europe
 - Everyone has a Role to Play!, European Year for Active Ageing and Solidarity between Generations (2012)
 - Live longer, work longer, OECD



- Safe and Healthy A guide to managing an ageing workforce, WorkSafe Tasmania
 - How to promote active ageing in Europe EU support to local and regional actors, AGE Platform Europe in partnership with the Committee of the Regions and the European Commission
 - Incluziunea socială a persoanelor vârstnice, Consiliul Național al Persoanelor Vârstnice
-



BEEING AN ACTIVE ELDER BOOKLET



„Education ...

is the most powerful weapon
which you can use
to change the world”



Nelson Mandela



INTRODUCTION

The European Union is faced with an accelerated phenomenon of population ageing. Thus, it is expected to reach its peak between 2015 and 2035, when the large group pertaining to the demographic boom of the 50s will reach the retirement age.

As a result, an essential approach to the challenges of demographic ageing and perpetuation of solidarity among generations is that of maintaining the 50s generation within the labour market for a longer period of time, and keeping this age group healthy, active and autonomous, for as long as possible.

The concept of active ageing designates a society in which the elderly are encouraged and are able to lead a life as healthy, productive, inclusive and independent as possible.

The scope of all the policies elaborated in order to implement this concept is to reduce the premature physical ageing, to encourage the elderly population to work for a longer period of time, to continue to contribute to society by civic and political actions a



long time after their retirement, and lead an independent life, even in old age.

Active aging may reduce public expenditure related to old age, may produce higher present and future income for the older population, may lead to a higher economic growth and may create a more inclusive society, in which all people, of all ages, play a role, and have the possibility of contributing from the economic and social point of view.



CONTENTS:

Introduction

1. Social involvement: types and benefits
2. Age - a discrimination criterion on the labour market
3. Active ageing and solidarity between generations
4. Myths and realities about third age employees
5. The role of the local and regional public authorities for promoting active ageing in society



1. Social involvement: types and benefits



Ensuring a healthier, more productive, more involved and independent life is paramount, both to large groups of people reaching old age, and to younger groups that will follow their steps.

Population ageing has a profound impact on society. It affects educational institutions, the market labour, social security, medical care, long term care and the bond between generations.

Active ageing includes opportunities for elderly to continue working, to remain healthy for a longer period of time, to contribute to society in its entirety, for instance, by volunteering. The policies connected to active ageing are meant to improve both the social welfare, and the quality of life, at individual level.

Healthy ageing represents a premise for a longer, more involved life, and implies an urgent attention directed to prevention measures, early detection and treatment of chronic diseases.

Irrespective of their specific form, numerous studies in the field of ageing indicated a variety of benefits for the people included in social involvement.





For the elderly, it is demonstrated that the activities they are involved in by social involvement promote physical and mental welfare. The civic involvement, as it is quantified by volunteering, and without the variables that might lead to confusion, improves a variety of parameters of welfare: happiness, life satisfaction, self respect, the feeling of being in control, physical health (including both self-assessed health, and functional dependence), depression and life span.

The social involvement, as civic involvement and volunteering, also contributes to the welfare of the



beneficiaries of these efforts, of the communities in which they live, and of the society, in general. Older adults bring vital economic and social contributions to the communities and to their families, by the care work that they provide, free of charge. The consignees of the elder volunteers' services also benefit from the relationship with the older adults. Children, especially, within the educational activities, benefit from this situation. Moreover, the volunteering activities of the older adults help governments and Non Profit Organizations to satisfy the increasing demand in social services, due to the fact that these activities, even if not paid and often not reimbursed, can be certainly regarded as „productive”.

A longer, active life can be achieved only if the health and welfare of the elder population allows them to choose work instead of retirement. Promoting healthy work environments, where people spend a large portion of their lives, may contribute to this objective by prolonging the healthy part of life. The changing necessities of the workers, as they get older and start to face age-related diseases, must also be approached accordingly at the workplace.

The elderly's capacity and will to get involved in



the social life is connected to the value the society gives this involvement, as well as to the respect and acknowledgement that the actual participants receive. The age-based discrimination restricts the elderly people's access to employment, education, medical care and service, and limits their capacity to benefit from high income, social relations and a more inclusive and participating life.



The existence of negative stereotypes and of age-based discrimination prompts both fear, and a rejection of their own ageing in younger groups.

Although there are various factors that contribute to the age-based discrimination, the



cultural stereotypes and false presumptions play a key role.

The physical, cognitive obstacles and informational obstacles related to mobility and independence also restrain the capacity of the elderly population to participate within the society and lead a dignified life.

The social exclusion, the decreased prestige and low self esteem, the age-based discrimination, add up to the economic, physical, emotional, vulnerable points already involved in the ageing process, and any vulnerable segment of population is more inclined to become the target of abusive behaviour.

2. Age - a discrimination criterion on the labour market

The time spent finding a workplace increases with age, thus, according to the Eurostat data, in the age group of 55-64 years old, 32,1 % were unemployed for over a year. The data confirms the fact that the long term unemployment is more often found in unemployed personnel between the age of 45 and 64. The data shows the difficulties the elderly face in



finding another job. Among the problems of the elderly in Romania and Bulgaria, the following can be identified: (a) the difficulty of the society to perceive the elderly as an inmeasurable cultural and professional resource; (b) the reduced importance the society gives active ageing as a fundamental element in ensuring equality of chances throughout the entire life; (c) the reduced access of elderly above 55 to the labour market.

The main form of discrimination that the elderly employee are faced with is the one related to the right to work. Notwithstanding the negative stereotypes, studies conducted in various countries show the same conclusion: work can be done efficiently in any age, the necessary condition being that the companies draw up strategies to prevent and manage employees' ageing and watch over a good quality of life at the job, adapting the ergonomic management of work in such a manner as to allow elderly employees to be competitive and healthy. The companies that realize this aspect and take measures in this respect, will be advantaged in the future, due to an obvious ageing of the Globe's population. This general tendency of ageing is also visible in Romania, the elder population dealing with a series of obstacles



in the work area (unemployment, long period spent looking for a job, etc.).



Age-based discrimination is the opposite of active ageing and, as a result, it will not be possible to achieve active ageing within a discriminating labour market and society.

The intervention of public policies is necessary to fight against this age - based discrimination, both for social and economic reasons.



The social reasons are represented by:

- creation of stigma,
- social exclusion,
- denying full citizenship.

The economic reason is that, if the elderly are only age-based discriminated, they are thus denied the opportunity to bring an economic contribution.

Ageing of labour force consolidates the moral and economic imperatives of action against age - based discrimination.

Older workers come across a series of challenges in maintaining their jobs.

From the employers' point of view, these factors include: negative perceptions about the older workers' capacity of adapting to technological and management advances; salaries and non-salary costs of work, which increase more abruptly with age, and not with productivity.

From the older workers' point of view, they can experiment a depreciation in their human capital. At the same time, older workers face the risk of not receiving enough support for updating their abilities and to be motivated to take advantage of the available training and refresher opportunities.

Naturally, the incidence of training and



refreshers decreases with age, in many countries, which reflects shorter amortization periods in terms of investment in the professional training of older employees, as well as the attainment of a lower level of training.

3. Active ageing and solidarity between generations

Active ageing is “the process of optimising opportunities for health, participation and security in order to enhance quality of life as people age. Active ageing allows people to fulfill their potential in order to ensure welfare throughout their whole life and participate in society according to their needs, wishes and capacities, at the same time offering them adequate protection, security and care when they need assistance”.

The solidarity between generations refers to the reciprocal support and cooperation among different age groups, for the purpose of attaining a society in which people of all ages have a role to play, according



to their needs and capacities, and benefit from the economic and social progress of their community, under equal chances.



The elderly are an enormous economic and social resource, which will continue to grow.

Many of the health issues, becoming acute in older age, such as cardiovascular diseases, diabetes and mental health problems, can be prevented.



Healthy ageing not only refers to life prolongation, but more to the assurance that ageing takes place in a good health condition and for as long as possible. We can live longer, but we often do it in a poor state of health.



Ageing is not a disease; it is a biological change process starting at birth. The ageing process means that people cannot have the same strength or physical abilities at age 50 or 60, as they had at 25 or 30. But, in the case of most workplaces, with small adaptions and adjustments, workers can perform their job very



well up until the age of 70 and sometimes, even beyond. In some types of jobs, performance can continue to improve at age 60 or 70. Age does not determine physical welfare. With exercise on a regular basis, physical capacity can remain virtually unchanged between 45 and 65. Also, it means that 45 year old workers that do not exercise regularly are less healthy, from the physical point of view, than a 65 years old person taking care of themselves.

In the past years, demographic ageing has brought the risk of a real conflict between generations. In many regions of the world, the unemployment is high, both in younger workers and elder workers groups, and one of the two sides might feel its interests are affected by the choices or needs of the other age group, namely, the youngsters might feel as difficult to penetrate into the labour market, due to the fact that the older workers block their way, while older workers might feel like the younger workers push them towards early retirement.

Similarly, younger generations might feel like they are faced with the task of paying the retirement pensions and long-term care of the increasing number of elderly, while the elderly might feel vulnerable and ostracised by the technological advances of the younger people.



There is often a lack of opportunities for the new and the old generation to meet and share experience, within the modern society.



Stimulating the elder workers to remain on the labour market involves, mainly, improvement of working conditions and their adaption to the state of health and necessities of the elder workers, updating their competences by offering simplified access to the lifelong learning process, as well as revising the taxing and social security benefit systems, by transforming these into efficient incentives for a longer working period.

Active ageing is, also, an efficient instrument for fighting against elderly poverty. A high number of elderly people face a feeling of ostracization in old age. While improvement of elderly people's perspectives of finding jobs would allow addressing



some of the roots of poverty in this age group, active participation of the elderly in volunteering activities could reduce their feeling of isolation.

4. Myths and realities about third age employees

One of the social, economic and medical myths about the third age employees is based on the fact that they are more fragile, more unreliable and incapable to work efficiently and under safety conditions.

The table below shows and responds to some of these myths:

MYTH	REALITY
Third age employees will hurt themselves at work	False. In fact, employees aged 45+ are not more prone to job related accidents than employees below the age of 45
Third age employees are incapable of or are unwilling to learn new competences	Age does not determine curiosity or will to learn





<p>It is not a good return to invest in third age employees, due to the fact that they will leave or prepare for retirement</p>	<p>Third age employees tend to be loyal and do not change jobs frequently, especially when their work is appreciated and are not forced to retire at a certain age</p>
<p>Third age employees do not have a flexible approach to work</p>	<p>The third age employees can be more cautious, a trait that enhances precision and safety</p>
<p>Third age employees get ill more frequently and miss work more than younger employees</p>	<p>Third age employees have a lower absenteeism rate than younger employees, and are also more punctual than the latter</p>
<p>Third age employees interact difficultly with the public (customers)</p>	<p>Third age employees can often be more efficient than younger employees, when their experience or socializing aptitudes are necessary, when interacting with customers</p>



employees, although not founded, proves very hard to dismantle.

Also, there is a dose of skepticism related to the capacity and availability of older workers to remain on the labour market.

Thus, some affirm that the work capacity deteriorates systematically with age. Nevertheless, more studies show that the older workers and younger



workers have their strengths and weaknesses in terms of their capacity to contribute to the labour market.

Also, there is little evidence to sustain the idea that enhancing the activity on the job exerts pressure on the older workers to retire earlier, or that the older workers are „too tired“ to continue to work.

Many older workers are, in fact, capable and willing to continue to work, but more schedule options from the employers would be welcome, in terms of flexibility, as well as adequate opportunities for switching jobs.



5. The role of the local and regional public authorities for promoting active ageing in society

The increasingly higher older population of Europe can contribute a great deal to the general welfare of society. Their active participation in society, by offering their time, their energy and the experience they gained, for the benefit of the active civic initiatives, of the volunteering organizations and community groups, as well as within the family. The active involvement of the elderly can bring economic and social value to society, through the direct contributions that they bring and the opportunities they create as volunteers, workers, informal carers and consumers. Also, their motivation and feeling of belonging are enhanced, thus avoiding social isolation and many of the associated problems and risks.

Nevertheless, the elderly come up against many impediments in their involvement in the communities in which they live, particularly as they become older.

These impediments can include restrictions related to their mobility and limitations in terms of their access to political and civic actions, and even infrastructure-related obstacles. These are



often aggravated by the absence of the options of being kept up to date with the technological changes and social networks, resulting in loss of self esteem and of trust.



The local and regional authorities have key role in ensuring support and creating opportunities in such a manner as the third age population participate fully in the community's life, the aspects listed below needing utmost attention:

- ◆ modernization, improvement, and rationalization of the health and social assistance services' provision, in order to create good practice models both for individuals, and for the society;



- ◆ ensuring an environmental and transport infrastructure accessible to the elderly; - ensuring that the elderly move freely, under safety conditions, determining their active participation in their respective communities;
- ◆ supporting the formation of elderly networking, thus ensuring a participation in their favourite activities, continuing to learn and to socialize with their friends, family and neighbours;
- ◆ promoting initiatives that bring together both generations in order to develop durable and equitable solutions for all, for mutual understanding and intergenerational learning.



PRESENTATION OF ACTIVE PROJECT “ADVANCED COMPETITIVENESS, THROUGH IMPROVEMENT, VISION AND EDUCATION”



The Mayor's Office of Tuzla Commune, of Constanta county, has initiated the implementation of the "Advanced Competitiveness Through Improvement, Vision and Education (ACTIVE)" project, code 16.4.2.001 e-MS ROBG-148, having as partners from Romania: the Mayor's Office of Agigea Commune and the Mayor's Office of Cumpana Commune, of Constanta county, and from the Republic of Bulgaria Balchik Municipality of Dobrich district.

The project is co-financed by the European Union through the European Regional Development Fund within the Programme INTERREG V-A Romania-



Bulgaria, Priority axis 4, “A Competent and Inclusive Region”.

The contracting authority is the Ministry of Regional Development, Public Administration and European Funds of Romania.

The total value of the project (VAT included) is of 446.981,32 €, for a period of 18 months.

The specific objectives of ACTIVE project are aiming, on the one hand,to increase the employment rate of the elderly people by reducing occupational incompatibility of supply and demand of jobs due to the low or outdated level of the education, and, on the other hand,to ensure the preconditions for the insertion and maintenance on the labor market of elderly people in order to sustain an active and healthy ageing.

The project target group is made up of 200 people representing each partner location to this project.

The main activities envisaged by the project are:

1. Elaborating a “Cross-border strategy to increase the employment of the elderly”.
2. Carrying on a vocational training programme for five different vocational trainings (security agent, baby-sitter, plumber, baker and lodging administrator) along with IT and Foreign Languages trainings for



beginners.

3. The establishment at a local level, of four Training Centers for forming the target group of the project.

4. Drafting Collaboration Agreements between the project partners and County / District Employment Agencies from Romania and Bulgaria.

6. Organising two Job Fairs in Constanta and Balchik, for employers, ACTIVE graduates, public institutions, and population in general.





BIBLIOGRAPHY



- Raport Banca Mondiala [World Bank Report]
- Strategia Națională pentru Promovarea Îmbătrânirii Active și Protecția Persoanelor Vârstnice [National Strategy for Promoting Active Ageing and Elderly Protection]
 - Analele Universității “Constantin Brâncuși” din Târgu Jiu, Seria Economie, Nr. 3/2011, Prof. univ. dr. Aurel Manolescu, Academia de Studii Economice din București, București, România, Drd. Victoria-Mihaela Brînzea, Academia de Studii Economice din București, București, România, [Annals of “Constantin Brâncuși” Univ. of Tg. Jiu]
 - Towards Active Ageing in the European Union, Alan Walker, Professor of Social Policy University of Sheffield UK
 - Active Ageing and Quality of Life in Old Age, Clemens Tesch-Roemer, German Centre of Gerontology, United Nations Economic



Commission for Europe

- Everyone has a Role to Play! European Year for Active Ageing and Solidarity between Generations (2012)
 - Live longer, work longer, OECD
 - Safe and Healthy A guide to managing an ageing workforce, WorkSafe Tasmania
 - How to promote active ageing in Europe EU support to local and regional actors, AGE Platform Europe in partnership with the Committee of the Regions and the European Commission.- Incluziunea sociala a persoanelor vîrstnice, Consiliul National al Persoanelor Vîrstnice [Social Inclusion of the Elderly, National Council of the Elderly]
-



Primăria comunei Tuzla, județul Constanța
Str. Constanței nr. 80A
Telefon: 0241-747178
Fax: 0372-000626
Website: www.primaria-tuzla.ro

PROIECT ACTIVE

„CREȘTEREA COMPETITIVITĂȚII PRIN PERFECTIONARE, VIZIUNE ȘI EDUCAȚIE”

Material editat de Primăria comunei Tuzla, județul Constanța

Luna iulie 2018

Conținutul acestui material nu reprezintă în mod necesar poziția oficială a Uniunii Europene