

EXPUNERE DE MOTIVE

Potrivit statisticilor oficiale privind angajările, șomerii de peste 45 ani au cele mai mari dificultăți în găsirea unui loc de muncă. Mai exact, din totalul numărului de șomeri înregistrați în 2018, un procent de 30,25% erau cei cu vârsta între 40-49 de ani, iar în total, românii fără un loc de muncă din categoria de vârstă de peste 40 de ani reprezintă aproape 70% din totalul șomerilor. Corelat cu fenomenul de îmbătrânire a populației, aceste statistici sunt îngrijorătoare și pot avea grave efecte economice și sociale pe termen mediu și lung. În aceste condiții, pentru a contracara efectele acestei tendințe, avem nevoie de politici economice care să se adreseze persoanelor din categorii de vârstă vulnerabile – dacă e să ne raportăm la piața muncii, de exemplu. Statistici din varii domenii arată că, pe măsură ce înaintează în vârstă, oamenii se confruntă, atât în România cât și la nivel european, cu discriminarea în ce privește accesul la piața muncii, sănătatea, servicii publice, pentru a numi doar câteva.

Tocmai pentru a combate aceste efecte, la nivelul Uniunii Europene au fost lansate mai multe inițiative prin care au fost fixate anumite obiective pentru ca statele membre să prevină aspectele negative ale îmbătrânirii populației, respectiv în ce privește accesul la piața muncii. În același timp, Organizația pentru Cooperare și Dezvoltare Economică (O.E.C.D.) a încurajat statele membre să sporească „îmbătrânirea activă” în rândul populației lor – cu scopul de a îmbunătăți calitatea vieții pe măsură ce oamenii îmbătrânesc, inclusiv promovarea muncii durabile. Inițiative dedicate acestei din urmă ținte au fost adoptate în mai multe state europene, în state cum ar fi Franța, Marea Britanie, Suedia, Germania sau Slovenia. În aceste state, și nu doar, au fost implementate inițiative care sunt în acord cu directivele UE privind combaterea discriminării, menite să asigure condiții care să permită lucrătorilor în vârstă să rămână cât mai mult pe piața muncii. Astfel, o viață profesională îndelungată se traduce printr-o tranziție mai flexibilă către pensionare. Un exemplu în această privință este Franța, care a adoptat mai multe măsuri pentru combaterea efectelor tendințelor demografice cu care se confruntă. Încă din 2015, statul francez a instituit prin lege un contract de profesionalizare de tip „o nouă șansă” prin care oferă o serie de avantaje angajaților, cum ar fi contracte de muncă pe o perioadă mai lungă, investiții garantate în formarea profesională și finanțarea orelor de instruire pentru angajați. Tot Franța a venit și cu o abordare inter-generațională a acestui fenomen, propunând „contractul generațiilor”, pentru încurajarea inserției în muncă simultan a persoanelor tinere și a celor vârstnice.

Prezentul proiect legislativ se raportează la aceste bune practici de la nivel european și propune modificarea Legii nr. 76/2002 privind sistemul asigurărilor pentru șomaj și stimularea ocupării forței de muncă. Proiectul propune acordarea de subvenții, la solicitarea autorităților locale, pentru angajatorii care angajează pe o perioadă de cel puțin doi ani șomeri de peste 45 de ani, și investesc în formarea acestor angajați minim 25% din valoarea contractului, pentru executarea de lucrări și activități de interes pentru comunitățile locale. Apoi, proiectul de lege mai prevede și acordarea unor beneficii financiare companiilor care angajează simultan un șomer cu vârsta de până la 25 de ani și unul cu vârsta de peste 45 de ani.

Prin aceste măsuri, proiectul legislativ își propune să contribuie la setul de politici economice și sociale menite să încurajeze îmbătrânirea activă a populației și să ajute în același timp și actorii economici care susțin acest lucru. În lipsa unei strategii dedicate fenomenului de îmbătrânire a populației, efectele sociale și economice pot genera crize cu impact major asupra societății.



DEPUTAT PNL

LAURENȚIU DAN LEOREANU

INIȚIATORII

**Propunerii legislative pentru modificarea și completarea Legii nr 76/2002
privind sistemul asigurărilor pentru șomaj și stimularea ocupării forței de
muncă, cu modificările și completările ulterioare**

Nr. crt	Nume	Semnatura	
1	Balan Ioan PNL		DEP.
2	BOVAI LA CĂTIN PNL		DEP.
3	PIRTEA HARIETA		DEP.
4	Răduca Turean		DEP.
5	Reius Lucian		DEP.
6	Țurcuș Boydon		DEP.
7	Ionescu George PNL		DEP.
8	Boroianu Anne Raluca PNL		DEP.
9	ROMANESCU CRISTINEA PNL		DEP.
10	Stancu Florin PNL		DEP.
11	PALĂR IONEL PNL		DEP.
12	OROS NECHITA ADRIAN PNL		DEP.
13	Bica Doruț PNL		DEP.
14	Dobru Vlad Paul		DEP.
15	ROBERTA ANASTASE PNL		DEP.
16	RAZVAN SORIN PRISCA		DEP.
17	Mara Mares PNL		DEP.
18	Viorel Badea Sen. PNL		SEN.
19	Intagur COZIVIAN CILIC PNL		DEP.

Nr. crt	Nume	Semnătură
20.	TARU HAZARE EUGEN PNL	SEN.
21.	Neagu Nicolae PNL	DEP.
22	Robert Sigheirtoiu PNL	DEP.
23.	STROE IONUT MARIAN PNL	DEP.
24.	SORIN - IAN MOLDOVAN PNL	DEP.
25	Mihailoșcu Dumitru PNL	DEP.
26	PAVEL POPESCU PNL	DEP.
27.	ROMAN FLORIN PNL	DEP.
28.	Gheorghe Tituș PNL	DEP.
29	Buicuș Cărtăreanu PNL	DEP.
30	BUHĂ ȘORIN PNL	DEP.
31	CORNELIU OLAR PNL	DEP.
32	Răduț Constantin PNL	DEP.
33	Ștefan Ion PNL	DEP.
34.	GIUGEA NICOLAE PNL	DEP.
35	GUDU VASILE PNL	DEP.
36	SISCEA GEORGE	DEP.
37.	Fodor Angelica PNL	DEP.
38	IONITA ANDREIA PNL	