



Cofinanțat de
Uniunea Europeană



FONDUL SOCIAL EUROPEAN PLUS (FSE+)

Programul Educație și Ocupare (PEO) 2021-2027

Prioritate: P9.Consolidarea participării populației în procesul de învățare pe tot parcursul vieții pentru facilitarea tranzițiilor și a mobilității

Obiectiv specific: ESO4.7_Promovarea învățării pe tot parcursul vieții, în special a oportunităților flexibile de actualizare a competențelor și de recalificare pentru toți, ținând seama de competențele antreprenoriale și digitale, printr-o mai bună anticipare a schimbării și a cerințelor de noi competențe bazate pe nevoile pieței muncii, precum și prin facilitarea tranzițiilor profesionale și promovarea mobilității profesionale

Titlu Apel: Competențe digitale pentru piața muncii - Regiuni mai puțin dezvoltate

Titlu proiect: ProFormDigital

Cod Apel: PEO/375/PEO_P9/OP4/ESO4.7/PEO_A34

Cod proiect: 336828

Vârsta - avantaj sau impediment la angajare



Vârsta reprezintă una dintre caracteristicile personale care pot influența parcursul profesional al unei persoane, însă nu ar trebui să constituie un criteriu de excludere sau limitare a accesului pe piața muncii. Într-un context economic și social marcat de schimbări rapide, îmbătrânirea populației active și deficitul de forță de muncă calificată,



AEGIS NEXTGEN



abordarea vârstei exclusiv ca impediment la angajare devine tot mai puțin justificată. Dimpotrivă, vârsta poate fi un **avantaj competitiv**, atunci când este corelată cu experiența, competențele și adaptabilitatea profesională.

Vârsta ca avantaj pe piața muncii

Pentru persoanele cu experiență profesională îndelungată, vârsta este adesea asociată cu stabilitatea, responsabilitatea și capacitatea de a gestiona situații complexe. Angajații maturi dispun, de regulă, de competențe consolidate, de cunoștințe aprofundate ale domeniului de activitate și de abilități dezvoltate în timp, precum gândirea strategică, capacitatea de luare a deciziilor și gestionarea relațiilor profesionale.

Experiența acumulată contribuie la reducerea riscurilor operaționale, la îmbunătățirea calității muncii și la transferul de cunoștințe către angajații mai tineri. În multe organizații, angajații cu vârstă mai înaintată joacă un rol important în mentorat, formare internă și asigurarea continuității organizaționale. Astfel, vârsta devine un factor de stabilitate și coeziune în cadrul echipelor de lucru.

Vârsta - potențial și adaptabilitate

La polul opus, tinerii aflați la început de carieră aduc pe piața muncii competențe recente, energie, flexibilitate și o mai mare deschidere către tehnologiile digitale. Vârsta tânără este adesea asociată cu capacitatea de adaptare rapidă la schimbări, cu dorința de învățare și cu asumarea de noi provocări profesionale.

Integrarea tinerilor pe piața muncii contribuie la reînnoirea forței de muncă și la introducerea de perspective inovatoare. Totuși, lipsa experienței profesionale poate reprezenta un obstacol inițial, motiv pentru care programele de formare profesională, stagiile de practică și mentoratul sunt esențiale pentru facilitarea tranziției de la educație la ocupare.

Vârsta ca posibil impediment - percepții și stereotipuri

În practică, vârsta poate deveni un impediment la angajare din cauza stereotipurilor și prejudecăților existente. Persoanele mai în vârstă sunt uneori percepute ca fiind mai puțin adaptabile, mai puțin interesate de formare sau mai puțin competente digital, în timp ce tinerii pot fi considerați lipsiți de seriozitate sau de stabilitate profesională.



Aceste percepții nu reflectă realitatea și pot conduce la excluderea nejustificată a unor candidați competenți. Discriminarea pe criteriul de vârstă afectează atât persoanele tinere, cât și pe cele în vârstă și limitează accesul egal la oportunități de ocupare.

Cadrul legal și principiul egalității de șanse

Legislația muncii promovează principiul egalității de șanse și interzice discriminarea pe criteriul de vârstă. Accesul la un loc de muncă trebuie să se bazeze pe competențe, calificări și aptitudini profesionale, nu pe criterii subiective sau nejustificate.

Respectarea egalității de șanse presupune evaluarea obiectivă a candidaților, adaptarea condițiilor de muncă și asigurarea accesului egal la formare profesională, indiferent de vârstă. Angajatorii au responsabilitatea de a crea un mediu de lucru incluziv, care să valorizeze diversitatea de vârstă.

Rolul formării profesionale în depășirea barierelor de vârstă

Formarea profesională continuă reprezintă un instrument-cheie pentru reducerea impactului vârstei ca posibil impediment la angajare. Prin actualizarea competențelor, în special a competențelor digitale, persoanele de toate vârstele pot rămâne competitive pe piața muncii.

Pentru angajații mai în vârstă, formarea profesională facilitează adaptarea la noile tehnologii și cerințe ale locului de muncă, în timp ce pentru tineri contribuie la dobândirea experienței practice și la consolidarea competențelor profesionale. Programele de formare adaptate nevoilor fiecărei categorii de vârstă sprijină incluziunea și ocupabilitatea pe termen lung.

Beneficiile diversității de vârstă în organizații



Organizațiile care promovează diversitatea de vârstă beneficiază de echipe echilibrate, în care se combină experiența cu inovația. Colaborarea între generații favorizează schimbul de cunoștințe, creativitatea și adaptabilitatea organizațională.



**Cofinanțat de
Uniunea Europeană**



Diversitatea de vârstă contribuie la îmbunătățirea climatului de lucru, la creșterea performanței și la consolidarea culturii organizaționale. Angajatorii care valorizează competențele, indiferent de vârstă, își cresc capacitatea de a atrage și reține forță de muncă calificată.

Vârsta nu ar trebui privită ca un impediment la angajare, ci ca un element al diversității profesionale. Atât tinerii, cât și persoanele cu experiență îndelungată pot aduce valoare pe piața muncii, prin competențe, perspective și abilități diferite. Evaluarea bazată pe competențe, accesul egal la formare profesională și promovarea unui mediu de lucru incluziv sunt esențiale pentru asigurarea egalității de șanse și pentru valorificarea potențialului tuturor persoanelor active.

Proiectul “ProFormDigital”, ID 336828, este cofinanțat din Fondul Social European+ (FES+) prin Programul Educație și Ocupare (PEO), având un buget total de 4.975.318,86 RON din care contribuția UE este de 4.017.569,98 RON.”



AEGIS NEXTGEN