

**EXPERIENȚA INTERNAȚIONALĂ
ÎN DOMENIUL PROMOVĂRII POLITICILOR DE OCUPARE
A FORȚEI DE MUNCĂ ÎN CONTEXTUL ÎMBĂTRÂNIRII DEMOGRAFICE**

*GALINA SAVELIEVA, dr., IEFS
RAISA TARAGAN, cercet. șt., IEFS
ANA TOMCEAC, cercet. șt., IEFS*

The article was reviewed international experience in promoting employment policies in the context of aging workforce demographic in some EU countries and the CIS. Particular attention was paid to highlighting and analyzing the problems faced by the elderly in the labor market. It was analyzed in the generalized experience of employment, the elderly, as outlined proposals to improve the situation and their use in RM.

Key words: *Aging, elderly, employment*

JEL Classification: *J1, J8, J26, J32, J51*

Modificările radicale în structura demografică a populației au un impact important asupra pieței muncii. Astăzi, mărirea speranței de viață conduce la o descreștere clară a raportului populație activă și pensionari.

Totuși, locurile de muncă rămân principalul mijloc prin care cetățenii își pot satisface nevoile și aspirațiile socio-economice, iar o rată mare de ocupare a locurilor de muncă este singura modalitate de a obține sisteme sigure și durabile de asistență socială.

Crearea de oportunități de lucru pentru persoanele vârstnice necesită dezvoltarea unor politici atât la nivel național, cât și la nivel local.

Vârstnicii sunt considerați angajați mai puțin productivi decât tinerii. Deși cercetări empirice arată că productivitatea unei persoane crește odată cu vârsta, managerii susțin contrariul. Experiența, stabilitatea și încrederea par a fi desconsiderate, la fel ca și posibilitatea de a îmbunătăți aptitudinile profesionale ale vârstnicilor prin cursuri de instruire și organizarea muncii.

Majoritatea angajaților în vârstă percep locurile lor de muncă precum o responsabilitate pe care trebuie să o îndeplinească la cele mai înalte standarde, acest lucru fiind, uneori, în contrast direct cu atitudinea personalului mai tânăr, care caută locuri de muncă în scopul socializării.

În principiu, prin legislația europeană, precum și politicile care reiese din aceasta, UE își propune promovarea îmbătrânirii active și anume în trei domenii:

- a) crearea condițiilor legale și sociale pentru a facilita accesul persoanelor vârstnice pe piața muncii;
- b) schimbarea percepției cu privire la vârsta pensionării și la perioada de pensionare, pentru că, în urma desfășurării și continuării activității, să fie posibil adăugarea unor venituri suplimentare și mărirea posibilităților de a trai în mod independent;
- c) schimbarea atitudinii față de persoanele vârstnice și a capacităților lor de către generațiile mai tinere.

Procesul de îmbătrânire a populației, ca fenomen care exista în UE a avut un stadiu de formare lent spre deosebire de țara noastră a cărui proces de îmbătrânire a avut tendință de dezvoltare mai rapidă față de țările europene.

În aprilie 2002, a fost adoptat Planul internațional de la Madrid de acțiune privind îmbătrânirea, care stabilește principiile de bază ale atitudinii lumii a persoanelor în vârstă. Printre acestea – s-a accentuat în special *la ocuparea persoanelor în vârstă și formarea profesională a acestora*, Un scop important a Planului Internațional de acțiuni este oferirea *persoanelor în vârstă* dreptul la munca continuă și participarea persoanelor în etate la dezvoltarea profesională.

Anul 2012 a fost anul European al Îmbătrânirii Active și al Solidarității între Generații–(AEÎA 2012), care a fost destinat *contribuției persoanelor în vârstă la dezvoltarea societății*, prin încurajarea factorilor de decizie politică și a părților implicate să ia măsuri pentru a favoriza *îmbătrânirea activă și păstrarea cât mai îndelungată a vârstnicilor pe piața forței de muncă și participare pe piața muncii („economia vârstei a treia”)*.

Odată cu creșterea speranței de viață, în Europa crește și vârsta de pensionare. În acest context, Uniunea Europeană a facilitat accesul lucrătorilor vârstnici la oportunități mai bune pe piața muncii. Astfel, se contribuie asupra sporirii rolului activ a persoanelor vârstnice în societate: pensionarea nu trebuie să însemne lipsă de activitate și invers, vârstnicii pot contribui și la dezvoltarea societății, jucând rolul de *îngrijitori pentru alte persoane* sau implicându-se în activități de *voluntariat*.

Se contribuie și la încurajarea statelor membre să promoveze prelungirea vieții profesionale active, prin corelarea vârstei de pensionare cu speranța de viață, restrângerea accesului la mecanismul de pensionare anticipată, precum și perfecționarea legislației care afectează funcționarea pieței interne, cu sprijin financiar pentru a ajuta lucrătorii vârstnici să rămână pe piața forței de muncă, prin coordonarea politicilor relevante și prin favorizarea învățării reciproce. Îmbătrânirea populației implică o nouă abordare în rândul politicilor de ocupare și de protecție a salariaților în vârstă pre- și pensionară. Oamenii de vârstă înaintată relaționează cu alte generații și, prin urmare, ar trebui să fie mai implicați în modelarea vieții societății. Cooperarea între generații și solidaritatea între generații este posibilă doar atunci când cetățenii în vârstă *pot și le este permis să îmbătrânească în mod activ*.

Politica de ocupare a Uniunii Europene este parte integrantă din ansamblul de politici complementare care au evoluat continuu odată cu modelele de dezvoltare socio-economică.

Impactul crizei economice asupra piețelor forței de muncă diferă considerabil de la o țară la alta. Rata ocupării în diverse țări europene, inclusiv și rata ocupării persoanelor vârstnice și diverse grupuri de muncitori variază de la o țară la alta. Unele țări au reușit menținerea nivelurilor mai ridicate ale ocupării forței de muncă, combinând măsurile de păstrare ale locurilor de muncă cu extinderea politicilor active pe piața muncii. Mai mult ca atât, anumite grupuri sau categorii în deosebi categoria persoanelor vârstnice de pe piața forței de muncă au fost în mod deosebit afectate de criză.

În statele membre a UE, traversarea perioadei de criză a fost marcată de orientarea schimbărilor în sensul flexibilizării timpului de muncă și păstrării resurselor de muncă, strategii ce asigură o adaptare rapidă și reversibilă a unităților economice la nevoile de producție actuale. Conform rezultatelor Eurobarometrului din anul 2012 (1), care arată că 71% dintre europeni sunt conștienți că populația Europei este în curs de îmbătrânire, dar numai 42% sunt îngrijorați de această evoluție. Acest rezultat contrastează puternic cu percepțiile responsabililor politici, care privesc îmbătrânirea populației drept o problemă majoră. Peste 60% cred că ar trebui să li se permită să continue să lucreze după vârsta de pensionare și o treime afirmă că le-ar plăcea să lucreze mai mult. În mod surprinzător, persoanele aproape de vârsta de pensionare sunt mai susceptibile (supărăcioși) să împărtășească această opinie decât tânăra generație. Populația UE îmbătrânește, conform unor date ale experților, media de vârstă va crește de la 40 de ani la 47 de ani până în anul 2060. Spre deosebire de decadele anterioare, europenii sunt mult mai sănătoși și au șansa de a trai mai mult, ceea ce le conferă șansa de a rămâne activi în societate și în câmpul muncii chiar și la o vârstă destul de înaintată.

Tot conform rezultatelor Eurobarometrului menționat din anul 2012, problema în ceea ce privește deținerea unui loc de muncă, numai unul din trei europeni este de acord cu ideea ca vârsta oficială de pensionare va trebui să fie mărită până în 2030, chiar dacă aceasta este în prezent o prioritate politică evidentă în multe state membre. Cu toate acestea, există o puternică susținere (61%) pentru ideea că oamenii ar trebui să fie lăsați să continue să lucreze după ce au ajuns la vârsta oficială de pensionare, iar 53 % resping ideea unei vârste obligatorii de pensionare, însă există diferențe enorme între statele membre.

Cu toate că vârsta tipică de pensionare este de 65 de ani, vârsta medie de ieșire de pe piața forței de muncă în 2009 a fost aproximativ 61,5 ani. 42% dintre europeni cred că vor fi capabili să își desfășoare activitatea curentă după 65 de ani, în timp ce 17% se așteaptă să nu poată să continue la locul de muncă actual până la 60 de ani. O treime dintre europeni afirmă că ar dori să continue să lucreze după ce ajung la vârsta pensionării, iar ideea combinării unei activități cu timp parțial cu o pensie parțială este mai atractivă decât ieșirea completă la pensie pentru aproape două treimi europeni.

Îmbătrânirea activă nu privește doar ocuparea forței de muncă în sensul tradițional. Aproximativ un sfert dintre europeni (inclusiv cei în vârstă de peste 55 de ani) spun că sunt angajați în activități voluntare. În țări în care voluntariatul reprezintă mai puțin o tradiție, un procent mai mare de persoane spun că au ajutat sau au oferit sprijin altor persoane din afara propriei gospodării. 36% dintre europenii cu vârste de peste 55 de ani au oferit un astfel de sprijin. 15% din respondenții de peste 55 de ani au grija de un membru al familiei mai vârstnic și 42% au făcut aceasta în trecut¹.

Politicile active promovate pe piața muncii în diverse țări

O modalitate de dezvoltare a ocupării și de dezvoltare a resurselor umane o constituie elaborarea unei politici de prelungire a vieții active. Astfel măsurile active de prelungire a vieții active sunt cele referitoare la formarea pe tot parcursul vieții combinate cu *măsuri de stimulare a menținerii* în activitate prin utilizarea unor *forme flexibile de muncă* și cu măsuri de reintegrare pe piața muncii prin stimularea angajatorilor în vederea încadrării în muncă a persoanelor în vârstă de peste 45 de ani.

Una dintre țările cu o bogată tradiție în formarea profesională continuă, inclusiv și a vârstnicilor și în implicarea partenerilor sociali este *Suedia*. Formarea profesională continuă, inclusiv și a vârstnicilor a jucat un rol important în cadrul politicilor pieței muncii suedeze. O pondere importantă în educație în sistemul suedez o are sectorul public. Formarea profesională este susținută de municipalitate, iar formarea profesională continuă este susținută de stat, angajați; partenerii sociali au și ei un rol important în dezvoltarea resurselor umane, la fel și în *Danemarca*. Organizațiile suedeze au conștientizat importanța necesității formării continue a tuturor inclusiv și a persoanelor vârstnice. Dar specificul modelului suedez constă în faptul că angajații finanțează cea mai mare parte a formării profesionale continue (95% din cheltuieli) cu ajutorul unei subvenții din partea UE. Totodată, participarea activă a organizațiilor în ceea ce privește susținerea formării profesionale a angajaților s-ar putea realiza și prin existența unor prevederi legale sau a unor înțelegeri colective care să le oblige să contribuie financiar la dezvoltarea resurselor umane. Un dezavantaj al modelului suedez care ar trebui evitat de preluat, este lipsa unui control al utilizării finanțării obținute pentru formarea continuă, spre deosebire de modelul francez.

În Franța și în Spania formarea profesională continuă inclusiv și a vârstnicilor s-a dezvoltat utilizând mecanismele impuse de lege și anume, taxele de formare profesională în cadrul firmelor, colectarea tuturor taxelor sau a unei părți și administrarea ei de către partenerii sociali, consultarea reprezentanților angajaților și accesul la formare în cadrul organizațiilor.

Conform informației din Demoscop2 în Franța, angajații de 55-59 ani au una din cele mai scăzute rate de ocupare din grupul de țări europene: acesta este de 54% față de 63,5%, în medie, în UE, 71% - în Regatul Unit și 80% - în Suedia.

Cu toate acestea, în Franța, întreprinderile mari oferă persoanelor de 50 de ani și peste lucru cu fracțiune de normă, cu o jumătate de normă. Lucrătorilor de peste 54 de ani este disponibil în cei șase ani de până la pensie de a reduce treptat norma la locul lor de muncă, fără reduceri salariale, variind de la 32 de ore la 25 de ore pe săptămână. La întreprinderea "Pechiney", de exemplu, pentru angajații care doresc începând cu vârsta de 50 de ani și mai mult, au posibilitatea de a se recalifica spre exemplu ca controlori și menținându-se ca un mentor sau consultant pentru tinerii lucrători. Managerii de resurse umane țin cont de experiența persoanelor în etate și pentru transferul de cunoștințe tinerilor, transmițând și îmbogățind compania care învață tineretul. Guvernul francez a adoptat măsuri menite să îi ajute pe vârstnici să își păstreze locurile de muncă și să îi încurajeze pe patroni să angajeze șomeri de peste 50 de ani. Printre acestea se numără și alocarea unor fonduri patronilor care angajează vârstnici și inițiază programe pentru recalificarea celor amenințați de concediere. S-ar putea ca asta să funcționeze pentru unii, dar mulți vârstnici rămân pesimiști în privința viitorului. Politicile active pe piața muncii din *Danemarca* au devenit din ce în ce mai numeroase cu scopul de a motiva vârstnicii și șomerii să caute și să accepte locuri de muncă, precum și să-și perfecționeze calificarea.

Modelul danez în ceea ce privește flexisecuritatea este bazat pe următoarele componente (3):

- *pregătirea continuă a forței de muncă* - Guvernul danez a adoptat o strategie care

promovează formarea profesională, *indiferent de vârstă*. Acest lucru permite tuturor persoanelor fizice, inclusiv și cele vârstnice, de a dobândi cunoștințe și a-și actualiza competențele lor pentru a se potrivi nevoilor în schimbare ale pieții. O atenție deosebită este acordată consolidării capacităților grupurile defavorizate care au dificultăți în a intra pe piața muncii. Un exemplu este *acordarea de subvenții societăților care angajează persoane vârstnice; încurajarea intrării pe piața muncii a grupurilor defavorizate*³.

În *Marea Britanie* au fost introduse o serie de măsuri care să permită o flexibilizare a muncii, precum și măsuri prin care să se elimine discriminarea la locul de muncă de orice tip inclusiv discriminarea pe bază de vârstă.

Limita superioară existentă pentru vârsta de la care o concediere se putea considera abuzivă a fost eliminată, astfel încât lucrătorii *în vârstă au aceleași drepturi* de a invoca nelegalitatea concedierii ca și lucrătorii tineri. De asemenea, indiferent de vârsta la care o persoană este concediată, aceasta poate primi indemnizație de șomaj.

Indiferent de vârstă, salariații din *Marea Britanie* nu s-au bucurat de aceleași drepturi ca semenii lor din Franța, dar guvernul luptă și el să mențină sub control costurile unei populații în curs de îmbătrânire. Potrivit Departamentului pentru Munca și Pensii, în prezent, din dorința de a le permite celor care vor sau trebuie să muncească un timp mai îndelungat, pensionarea obligatorie la 65 de ani a fost eliminată. Un patron nu poate sili un angajat să se pensioneze împotriva voinței sale, dacă nu există motive întemeiate, ca în cazul activităților care necesită o forță fizică mai mare.

Modelul englez se remarcă prin absența partenerilor sociali în formarea profesională continuă inclusiv și a *vârstnicilor* a resurselor umane, existența unei mari diversități de tipuri de programe de formare continuă care oferă persoanelor inclusiv și cele vârstnice o mare varietate de opțiuni pentru angajarea în câmpul muncii. Un aspect specific al modelului englez este descentralizarea și voluntarismul, care sunt trăsături de bază ale politicii de ocupare ale administrației sistemului. Se remarcă tendința statutului de a acorda ajutor și de a se implica în formarea profesională continuă a vârstnicilor. O altă tendință care se remarcă în strategia de ocupare engleză este încercarea de a facilita accesul la produse și servicii educaționale pentru a le face disponibile la domiciliu, la locul de muncă și în centrele de învățământ prin utilizarea de tehnologii moderne de prelucrare și transmitere a cunoștințelor.

În *Germania* există Programul Federal "Inițiativa – 50 plus" pentru creșterea ocupării forței de muncă a angajaților mai în vârstă. Vom prezenta câteva exemple de practici ale unor firme privind gestionarea îmbătrânirii forței de muncă angajată. Un exemplu al marelui producător german de mașini, BMW, care au conceput un proiect prin care să se pregătească pentru îmbătrânirea angajaților. Angajații au fost întrebați ce ar trebui de făcut, ca situația lucrătorilor vârstnici să fie îmbunătățită. Astfel, când aceștia au spus că îi dor picioarele, s-au conceput pantofi speciali și s-au făcut pardoseli din lemn, unora asigurându-li-se posibilitatea să lucreze stând pe un scaun de frizer adaptat liniei de asamblare. De asemenea, alte schimbări au constat în reproiectarea instrumentelor pentru o prindere mai ușoară, în instalarea unor monitoare noi de calculator, cu caractere mai mari și a unor lupe suspendate, precum și amenajare unor locuri unde muncitorii se pot întinde, în mod corespunzător și terapeutic, în timpul pauzelor. Această inovație s-a dovedit utilă nu numai în timpul lucrului, angajații afirmând că au mai multă energie atunci când ajung acasă.

Acest proiect este doar una dintre numeroasele măsuri concepute pentru a păstra angajații vârstnici la locul de muncă cât mai mult timp, BMW oferind personalului său, printre altele, controale medicale riguroase, cursuri de alimentație echilibrată, programe de fitness și, cel mai important, o gamă largă de ore flexibile.

În *Italia* au fost organizate practici dezvoltate a orașelor partenere ale proiectului URBACT – Active Age. Proiectul URBACT Active Age, al cărui Partener Lider este Primăria Romei, implică nouă orașe din Europa. Crearea de locuri de muncă este una dintre temele care generează schimburi de experiențe între orașele partenere. Mai jos sunt prezentate câteva dintre rezolvările găsite de partenerii proiectului la problema numărului mic de locuri *de muncă pentru vârstnici*.

• Municipalitatea din Edinburgh promovează programul de lucru flexibil pentru vârstnici, printr-o mai bună organizare a muncii (incluzând echilibrul între programul de lucru și timpul liber). Municipalitatea a instituit practica de a consulta opiniile acestui segment de populație, *vârstnicii*, în discuțiile cu elaboratorii de politici publice.

- Pentru Municipality din Maribor, subiectul este important, atenția fiind concentrată pe politici și inițiative care să ușureze tranziția de la statutul de persoană ocupată, la statutul de pensionar, prin planificarea unor activități care să se desfășoare după pensionare, în scopul reducerii impactului economic negativ al acesteia.

- Ca urmare a experienței obținute în cadrul unui proiect pilot, Municipality din Roma dezvoltă o serie de servicii pentru consilierea și îndrumarea angajaților cu vârste de peste 50 de ani, promovând recalificarea și formarea profesională, precum și dezvoltarea spiritului antreprenorial.

- Municipality din Thessaloniki pune accentul pe realizarea unui bun schimb de informații între angajatori și angajați în scopul creșterii gradului de informare a lucrătorilor în vârstă cu privire la oportunitățile oferite de piața muncii în ceea ce privește formarea profesională.

În Ungaria, Codul Muncii favorizează încheierea de contracte pe perioadă determinată. În scopul de a proteja angajații, angajatorul trebuie să dovedească faptul că există motive întemeiate de concediere. Sunt aplicate politici active pentru *grupurile dezavantajate, fiind prevăzută o scutire de impozit în cazul în care o persoană din aceste categorii este angajată*. Însă totodată angajații care pot fi concediați fără dovedirea unui motiv sunt pensionarii. Angajatorul poate folosi concedierea în condiții excepționale, atunci când a existat o deteriorare gravă a situației economice a societății.

România se încadrează în modelul demografic european, dar este grav afectată de efectele recesiunii economice mondiale, această situație având un impact major asupra populației vârstnice, lovită de lipsa resurselor financiare, rezultând în mod direct, o scădere dramatică a nivelului de trai. Acest fenomen atinge, cu fiecare zi proporții alarmante, găsirea unor soluții de stopare a acestuia putând avea efecte pe termen mediu și lung. Situația persoanelor vârstnice din câmpul muncii este mai gravă ca în țările europene.

În raportul "Active ageing and solidarity between generations. A statistical portrait of the European Union 2012", realizat de Comisia Europeană, arată că România este printre cele mai afectate state de fenomenul de îmbătrânire a populației.

Analizând experiența europeană de promovare a politicilor de ocupare a vârstnicilor pot fi identificate unele forme generale posibile de antrenare a persoanelor vârstnice în câmpul muncii. Astfel, în cele mai dezvoltate țări a crescut folosirea formelor flexibile ale muncii vârstnicilor.

Olanda este un caz special din punctul de vedere al muncii flexibile. Aceasta se folosește frecvent în Olanda (în special munca cu jumătate de normă) și, de asemenea, rolul muncii de agenție temporare este mai cuprinzătoare decât în majoritatea celorlalte țări. Un alt exemplu de proiect, vine din nordul Olandei. Programul regional HANN are o misiune ambițioasă, dar ușor de asociat cu Strategia Europa 2020. Astfel, consorțiul HANN și-a propus ca până în anul 2020 să creeze cea mai avansată infrastructură de programe dedicate incluziunii în societate și pe piața muncii a seniorilor olandezi. Inițiativa a fost construită în jurul conceptului de îmbătrânire sănătoasă și încearcă să preîntâmpine efectele negative ale îmbătrânirii în Europa. Programele HANN combină echilibrat ideea unui stil de viață sănătos cu participare activă fie la locul de muncă (fiind descurajată pensionarea anticipată), fie prin implicarea pensionarilor în activități de voluntariat.

Utilizarea forței de muncă pentru persoanele vârstnice cu jumătate de normă este utilizată în Olanda, Danemarca, Marea Britanie și Suedia au o poziție specială. În țările Europei de Est (Ungaria, Republica Cehă & Polonia), locurile de muncă cu jumătate de normă se găsesc doar accidental, aparent munca cu jumătate de normă nu este (încă) un aspect important al structurii acestor piețe ale muncii.

O altă formă de utilizare este munca temporară. La fel ca munca cu jumătate de normă, o formă chiar și mai flexibilă de muncă este munca temporară. Creșterea muncii cu jumătate de normă poate fi un răspuns la dorința vârstnicilor de a combina munca cu viața privată. În același mod, contractele pe durată temporară pot facilita potrivirea cu locul de muncă, prin furnizarea unei experiențe de muncă inițiale în special pentru tineri în timp ce, de asemenea, permit angajatorilor să filtreze candidații potriviți.

În Spania au loc contracte de muncă pe durată determinată, urmași fiind doar de Polonia și Portugalia unde munca temporară a crescut în ultimii ani. În Irlanda, Germania, Olanda și Marea Britanie munca temporară este o alegere voluntară. În Ungaria, Republica Cehă, Belgia, Spania și Portugalia, pe de altă parte, majoritatea este formată din angajați temporari care au optat pentru un loc de muncă temporar ca soluție secundară.

Belarus. Politica Belarusă cu privire la categoria populației de pensionari care lucrează este, ca și în Moldova discriminatorie. Astfel, potrivit legii din Belarus, persoanele în vârstă care muncesc nu sunt scutite de impozit în Fondul de Asigurări Sociale. Pensionarii care lucrează sunt obligați să plătească pentru dreptul lor de a lucra de două ori - fără a obține pensionarea lor a câștigat la Ministerul Protecției Sociale și plata impozitelor pentru a susține fondul de pensii. În același timp, nu este luată în considerare veniturile totale de funcționare de o persoană în vârstă.

Totuși pentru persoanele vârstnice din Belarus funcționează Institutul pentru pensionari. Acest institut este destinat persoanelor de vârsta a treia din or. Brest, fiind creat în baza centrului teritorial al serviciilor sociale Instituția a fost creată în cadrul proiectului social "Vârsta a treia activă", elaborat de Centru în colaborare cu Facultatea socială și pedagogică a universității de Stat A. Pușkin din or. Brest fiind utilizată experiența și practica altor țări. În Institutul pentru persoanele de vârsta a treia funcționează mai multe facultăți în diverse domenii, inclusiv: învățământ, editoriale, istorie regionale, activitatea morală spirituală și culturală, precum și ateliere de creație. Acest institut se bucură de succes în Belarus.

O altă universitate este Universitatea Epocii de Aur (RAS) din or. Grodno. Proiectul a avut ca scop dezvoltarea intelectuală și fizică a persoanelor în vârstă, pentru a le oferi o platformă de comunicare și de participare la viața publică.

În lume există mai multe modele de existență a unor astfel de universități. În Europa, prima universitate de acest fel

a fost creată în 1973 la Toulouse (Franța). În Wrocław (Polonia), în prezent există șapte universități de vârstă a treia. În ultimii ani, așa tipuri de universități active se încearcă să se utilizeze în Rusia și Ucraina.

În *RUSIA* problema de reglementare juridică a ocupării forței de muncă a persoanelor vârstnice este deosebit de relevantă din cauza numărului tot mai mare de pensionari și dorința multor oameni care au împlinit vârsta de pensionare, să continue să lucreze.

Conform art. 37 din Constituția Federației Ruse, pensionarii au dreptul exclusiv de a dispune de capacitatea de a lucra. Deci, ei continuă să aibă drepturi egale de angajare.

De aceea este pusă problema reglementării muncii și direct legate și bazate pe principiile unanim recunoscute și normele dreptului internațional și în conformitate cu Constituția Federației Ruse. Scopul principal fiind crearea condițiilor de muncă favorabile și echitabile, care să asigure drepturi și oportunități egale pentru toți angajații inclusiv și cei vârstnici.

În conformitate cu art. 59 al Codului Muncii din Federația Rusă, cu pensionarii de vârstă se încheie un contract de muncă pentru un termen de 5 ani și peste. Între timp, în conformitate cu art. 58 a Codului Muncii contractul de muncă pe durată determinată este încheiat în cazul în care raportul de muncă nu poate fi stabilit pentru o anumită perioadă, în funcție de natura muncii sau condițiile de performanțe sale. Persoanele în vârstă au dreptul preferențial de a intra într-un contract de muncă de a lucra la domiciliu, rezolvându-se interesele celor care au nevoie pentru a reduce cantitatea de muncă, reducerea ratei de producție și de individualizare a muncii.

O formă specială de muncă este organizarea muncii cu privire la tratamentul de muncă part-time ce este de interes special de la o poziție de angajare a persoanelor în vârstă, și din punctul de vedere al creșterii duratei de viață. Locul de muncă part-time, corespunde intereselor atât angajatorului, cât și a lucrătorilor.

Ca și celelalte state din CSI și Ucraina se confruntă cu aceleași probleme privind ocuparea forței de muncă în rândul vârstnicilor. De aceea la 5 iulie 2012, Președintele Ucrainei a semnat o nouă versiune a Legii Ucrainei privind "Ocuparea forței de muncă" cu numărul 5067-VI. Legea conține norme care aduc politici publice interne în domeniul ocupării forței de muncă la standardele europene.

Această lege susține "cetățenii cărora până la vârsta de pensionare le mai rămân circa 10 ani sau mai puțin", adică persoane de peste 45 de ani, cu experiența de nu mai puțin de 15 de ani, a căror ocupație este problematică, care va duce la îmbunătățirea competitivității cetățenilor prin formare și reconversie profesională în ocupații ce sunt solicitate pe piața muncii. Legiutorul a prevăzut ca aceste categorii de persoane, sunt eligibile pentru a primi un certificat de educație (vaucer), pentru recalificare, cursuri etc. la alegere în valoare de circa 12000 grivne, ceea ce este un avantaj pentru o categorie de cetățeni care au atins această vârstă și specialitatea precedentă nu este întrebă. În afara de aceasta acesta lege oferă și angajatorilor stimulente fiscale și altele, în cazul unui loc de muncă pentru persoanele de peste 50 de ani. Pentru a facilita angajarea acestei grupe de persoane Guvernul a făcut obligatoriu pentru firmele care angajează mai mult de 20 de persoane pentru a angaja o cotă de 5% din numărul de personal din anul calendaristic precedent. În cazul în care compania nu respectă această limită pentru fiecare candidat a cărui refuz este nejustificat va plăti o amendă – de două salarii minime.

În conformitate cu ordinul Ministerului de Politici Sociale al Ucrainei în domeniul socio-educativ este utilizat serviciul "Universitatea Vârstei a Treia". Acesta este un proiect inovator, care are ca scop să pună în aplicare și punerea în practică a principiului de învățare pe tot parcursul vieții, care îi ajută să supraviețuiască pe oamenii de vârstă a treia. "Universitatea Vârstei a Treia" permite pensionarilor de a descoperi talentele ce au fost presate de munca, treburile și problemele precedente și le oferă posibilitatea de a întâlni oameni noi.

Concluzii. Oamenii pot contribui până la vârste înaintate și a-i forța prin lege să se oprească e o pierdere pentru noi toți cei care nu vom beneficia de creativitatea lor. Resursele uriașe și extrem de valoroase pe care persoanele vârstnice le reprezintă pot fi utilizate atât în plan economic cât și social. Îmbătrânirea activă le poate permite persoanelor vârstnice să rămână în câmpul muncii și să-și împărtășească experiența îndelungată.

Să promovăm un mediu de viață în care „a îmbătrâni” nu este sinonim cu „a fi dependent de ceilalți” – pe scurt, dacă „îmbătrânirea activă” devine o realitate pentru noi toți, nu avem de ce să ne temem.

Analizând experiența UE și altor țărilor, inclusiv Belarus, Ucraina, Rusia, se poate concluziona următoarele: că Republica Moldova poate prelua aceste experiențe din modelele sus-menționate, care și-au dovedit calitatea și eficiența pentru creșterea ocupării pe piața muncii a persoanelor vârstnice. Totodată, există unele probleme în domeniu. În primul rând, este necesar de menționat unele *greutăți* cu care se confruntă persoanele vârstnice în RM de a-și găsi un alt loc de muncă, există faptul real, că durata căutării unui loc de muncă crește odată cu vârsta.

Concomitent, necătând la faptul, că în Republica Moldova procesul de îmbătrânire a avut tendință de dezvoltare mai rapidă față de țările europene și actualmente a căpătat caracterul ireversibil, în societatea există *problemele cu care se confruntă permanent persoanele vârstnice*:

- dificultatea societății de a percepe persoanele vârstnice ca fiind o resursă culturală și profesională incomensurabilă;
- importanța redusă acordată de către societate îmbătrânirii active ca element fundamental în asigurarea egalității de șanse pe tot parcursul vieții;
- accesul redus al persoanelor cu vârste de peste 50 de ani pe piața muncii;
- șansele reduse a vârstnicilor de a-și păstra locul de muncă (în special, în condițiile efectuării unor reforme în economia națională);
- probabilitate mică de a se angaja în câmpul muncii și perspective minime pe piața muncii pentru persoanele de

vârsta a treia.

Într-u sporirea posibilităților a persoanelor vârstnice de a fi ocupate și ținând cont de experiența internațională se propune:

- promovarea politicilor de nediscriminare și înlăturarea elementelor discriminatorii, inclusiv măsuri pentru eliminarea stereotipurilor și pentru integrarea persoanelor aflate în situații vulnerabile în societate și pe piața forței de muncă;

- menținerea activității persoanelor vârstnice în domeniul muncii;

- creșterea gradului de ocupare a forței de muncă în rândul vârstnicilor prin dezvoltarea unor forme specifice de organizare ale ocupării forței de muncă (aplicarea diverselor forme și tipuri de susținere a persoanelor în vârstă, inclusiv prin: asigurarea parteneriatelor constante între structurile/organizațiile de stat cu cele private, cu reprezentanții mediului de afaceri, catalizarea activității rețelelor sociale/non-comerciale de susținere a persoanelor în vârstă, în baza de voluntariat și alte forme de folosire a potențialului persoanelor în vârstă) și, în special, pentru pensionari casnici;

- utilizarea și aplicarea diverselor tipuri de stimulente economice, subvențiilor pentru întreprinderile și organizațiile ce vor crea locuri de muncă și condiții de muncă respective și relevante pentru persoanele în vârstă, perfecționarea cadrului legislativ în care să se stipuleze furnizarea de beneficii pentru organizațiile angajatoare a persoanelor vârstnice ceea ce contribuie la ocuparea mai deplină a acestei categorii.

În contextul celor expuse, în opinia noastră, pot fi efectuate și *unele măsuri posibile*, care vizează schimbarea formelor de organizare a muncii și raționalizarea muncii vârstnicilor, inclusiv:

- reducerea zilei și normei de lucru sau a săptămânii de lucru pentru lucrătorii în vârstă care desfășoară munci grele, periculoase;

- reducerea treptată a timpului de lucru pentru toți lucrătorii mai în vârstă, la cererea acestora, pentru o perioadă determinată înainte de data la care acestea ajung la vârsta normală pentru limită de vârstă;

- creșterea duratei concediului anual plătit, luând ca bază pentru mult timp de serviciu sau de vârstă;

- permiterea lucrătorilor în vârstă (în baza contractelor individuale) de a-și organiza așa cum doresc timpul lor de muncă și de agrement, în special, oferindu-le posibilitatea de a lucra part-time;

- facilitarea numirii lucrătorilor în vârstă în activitatea desfășurată la zi obișnuită, după un număr limitat de ani de muncă la toate sau o parte din muncă în schimburi;

- promovarea incluziunii active pe piața forței de muncă și participarea în societate a tuturor persoanelor aflate în situații vulnerabile;

- susținerea permanentă a îmbătrânirii active ce le poate permite celor din generația „baby boom” și persoanelor vârstnice de mâine:

- să rămână în câmpul muncii și să-și împărtășească experiența îndelungată;

- să joace în continuare un rol activ în societate;

- să ducă o viață cât mai sănătoasă și împlinită.

Într-adevăr, măsurile propuse vor necesita și perfecționarea esențială a cadrului legislativ și normativ existent, ținând cont de procesul ireversibil de îmbătrânire demografică și prevederile legislației UE, Convențiilor OIM, OMS etc.

Referințe bibliografice

1. Active Ageing: report [accesat 11 iunie 2013]. Disponibil: http://ec.europa.eu/public_opinion/archives/ebs/ebs_378_en.pdf
2. ФЕДЕРАЛЬНАЯ СЛУЖБА ГОСУДАРСТВЕННОЙ СТАТИСТИКИ. Об итогах Всероссийской переписи населения 2010 года [accesat 11 iunie 2013]. Disponibil: <http://demoscope.ru/weekly/2011/0491/perep01.php>
3. Flexicurity in Denmark [accesat 15 iunie 2013]. Disponibil: <http://reut-institute.org/en/Publication.aspx?PublicationId=3740>
4. Eurobarometer Special Surveys [accesat 15 iunie 2013]. Disponibil: http://ec.europa.eu/public_opinion/archives/eb_special_379_360_en.htm
5. КОНДАКОВА, Н.И., ИВАНКОВА, Э.В. Трудовая занятость пенсионеров Москвы [accesat 15 iunie 2013]. Disponibil: <http://ecsocman.hse.ru/data/382/857/1217/009Kondakova.pdf>
6. ЖАРКОВА, С.Л. Проблемы использования трудового потенциала лиц пожилого возраста на российском рынке труда. В: Вестник НГУ. Серия: Социально-экономические науки. 2009, том 9, выпуск 3, сс. 34-38.
7. ЖАРКОВА, С.Л. Особенности трудовой деятельности лиц пожилого возраста. В: Трудовые отношения в рыночных условиях: социально-экономические проблемы: сб. науч. трудов. Под ред. В.Ф. ПОТУДАНСКОЙ. Омск: Изд-во ОмГТУ, 2009. ISBN 9785814906953 [accesat 15 iunie 2013]. Disponibil: <http://books.google.md/>

Recomandat spre publicare: 22.05.2013