

EVALUAREA EXPERIENȚEI MONDIALE DE OCUPARE A PERSOANELOR VÂRSTNICE PE PIAȚA MUNCII ȘI OPORTUNITATEA DE UTILIZARE A ACESTEIA ÎN REPUBLICA MOLDOVA

Ecaterina HEGHEA,
Doctorand, Cercetător Științific,
INCE, Moldova

<https://orcid.org/0000-0002-7677-8295>, adimi_86@mail.ru

DOI: <https://doi.org/10.36004/nier.cecg.IV.2022.16.28>

Summary

In an age of frequent and rapid changes in all areas of life, against the background of the demographic aging of the population and the lack of qualified labor force, it is not surprising that in many countries they began to dynamically promote active aging policies and the integration of pensioners into the labor force, thus trying to overcome the problems of social exclusion of elderly people and the increasing financial burden on the budget of states associated with pension payments. In this context, it seems necessary to consider the global experience of employment of pensioners in the labor market, as well as the possibilities of its application in the Republic of Moldova. The methods of analysis, comparison, analogy and statistical analysis were used in the article. Results of the study: the experience of integration of pensioners in the labor market was considered, as well as the possibility of its application in the Republic of Moldova. This paper has been developed within the framework of the Scientific Project for the period 2020-2023, registered in the State Register of projects in the field of science and innovation of the Republic of Moldova with the code 20.80009.0807.29 Project State Program "Improving the mechanisms for applying innovative instruments aimed at sustainably increasing the welfare of the population of the Republic of Moldova".

Keywords: active aging, retirees, social exclusion, labor market, elderly people, employment, elderly workers.

JEL: E24, J14, J21, J26.

UDC: 316.35+331.57](478).

Introducere. Îmbătrânirea populației este un proces global, practic în fiecare țară se observă creșterea numărului și ponderii persoanelor vârstnice în numărul total al populației. Conform datelor The World Bank în anul 2021 populația cu vârstă de 65 de ani și peste a constituit 747 milioane persoane în lume. La nivel global, ponderea populației în vârstă de 65 de ani și peste a crescut de la 6% în 1990 la 10% în 2021 (The World Bank Data, 2022).

În ultimii ani progresul îmbătrânirii a indus la adoptarea unor măsuri la nivel global. Astfel, în anul 2002 a fost adoptat „Political Declaration and Madrid International Plan of Action on Ageing” în care o atenție sporită se acordă activității de muncă și îmbătrânirii forței de muncă. Aici, se punctează că persoanelor vârstnice trebuie să fie acordată posibilitatea de a continua activitatea de muncă până când

aceștia manifestă dorința de a munci și își păstrează capacitatea de a munci productiv. Printre măsurile privind „Oportunități de angajare pentru toate persoanele vârstnice care doresc să lucreze” propuse în acest document se regăsește „asigurarea accesului la tehnologie, învățarea pe tot parcursul vieții, învățare continuă, formarea profesională la locul de muncă, reabilitarea profesională și mecanismele flexibile de pensionar” (Political Declaration and Madrid International Plan of Action on Ageing, 2002).

Experiența mondială arată că implementarea obiectivelor declarate de comunitatea internațională în domeniul asigurării oportunităților de angajare a populației vârstnice se confruntă cu o mulțime de obstacole – lucrătorii vârstnici din nici o țară din lume nu sunt considerați a fi o resursă de muncă preferabilă (Spiezia, 2002; An Aging World: 2015. International Population Report, 2016; Bersin & Chamorro-Premuzic, 2019). Există o contradicție evidentă între tendințele demografice moderne, care determină o creștere a duratei perioadei active a oamenilor, și ideologia ageism-ului înrădăcinată în societate, conform căreia vârsta înaintată continuă să fie asociată de o parte semnificativă a populației exclusiv cu infirmitate și boală, iar în domeniul muncii – cu lipsa la lucrători vârstnici a calităților social aprobate precum productivitatea și eficiența.

Relevanța problemei ocupării forței de muncă a persoanelor vârstnice crește dramatic în contextul majorării vârstei de pensionare. Acest proces în ultimii 15-20 de ani a afectat majoritatea țărilor cu un nivel înalt și mediu de dezvoltare economică și este însoțit de eforturi sporite din partea guvernelor de a oferi oportunități de angajare persoanelor vârstnice în vârsta de prepensionare, precum și de atenuare a consecințelor sociale negative ale acestei tranziții pentru populație. În pofida caracterului forțat al măsurilor întreprinse în domeniul ocupării forței de muncă a populației vârstnice în situația de creștere a vârstei de pensionare, implementarea acestora poate fi clasată la rezultate pozitive intermediare în rezolvarea problemei, a cărei examinare se tot amâna pe parcursul a mai multor decenii. Ne referim la existența unei alternative ocupării persoanei vârstnice sub forma posibilității de pensionare a acesteia, care reduce pentru stat și societate relevanța problemei asigurării a cetățenilor vârstnici cu locuri de muncă. Totodată, dorința unui pensionar de a-și continua activitatea de muncă în condițiile siguranței obiective a capacității fizice și psihice de muncă devine o problemă personală a persoanei în vârstă de pensionare, în soluționarea căreia nu poate conta pe un sprijin semnificativ din partea instituțiilor sociale de stat. În situația creșterii vârstei oficiale de pensionare, mecanismele de asigurare a angajării persoanelor vârstnice primesc un puternic imbold pentru dezvoltare și corespundere cu imperativele situației demografice actuale (Karpikova & Baeva, 2021).

Obiectivul lucrării constă în studierea experienței mondiale de ocupare pe piața muncii a persoanelor vârstnice la pensie.

Gradul de abordare a temei în literatura științifică. Literatura de specialitate cuprinde cercetări cu privire la diferite aspecte ale angajării. Lucrările clasicele gândirii economice L. Walras, J. Keynes, K. Marx, A. Marshall, V.

Eucken, A. Pigou ș.a. au pus bazele teoretice pentru reglementarea ocupării populației.

Însă ocuparea persoanelor vârstnice/pensionarilor pe piața muncii are caracteristicile sale specifice. Astfel, practica motivării angajării generației vârstnice în țările dezvoltate face obiectul unui număr semnificativ de lucrări. Deci, Vladimirov D. în lucrarea sa a analizat tendințele de ocupare a persoanelor în vârstă în țările dezvoltate și a luat în considerare metode de încurajare a muncii grupurilor de vârstă mai înaintată (Vladimirov, 2013).

Vishnevskaya N. a analizat schimbările intervenite în situația generației vârstnice pe piața muncii din țările Organizației pentru Cooperare și Dezvoltare Economică și, de asemenea, a acordat o atenție deosebită analizei factorilor sub influența cărora se formează participarea persoanelor vârstnice la activitatea de muncă (Vishnevskaya, 2017). Beydina & Sapozhnikova (2017) au remarcat că îmbătrânirea este însoțită de o politică socială activă în Statele Unite, de o abordare selectivă în China și de o finanțare insuficientă în Rusia, unde în ultimul timp a existat o dinamică pozitivă în rezolvarea problemelor vârstnicilor.

Shestakova (2020) în lucrarea sa a evidențiat reformele pensionare drept principalul instrument de stimulare a angajării generației vârstnice în țările occidentale. Ea a remarcat, de asemenea, în calitate de curente principale de creștere a activității de muncă, cum ar fi constrângerea administrativă și stimulentele economice pentru ca lucrătorii să continue activitatea de muncă; susținerea angajatorilor în eforturile lor de a recruta și păstra locurile de muncă pentru lucrătorii vârstnici; creșterea competitivității grupelor de vârstă înaintată pe o piață a muncii în continuă schimbare.

O contribuție semnificativă la înțelegerea problemelor pieței muncii moderne au avut-o cercetătorii români: Preda (2008), Bocean (2006), Șerban (2012), Albu, Caraiani, Iordan (2012), Mihăescu (2011). Analiza pieței muncii din România în contextul schimbărilor dinamicii demografice este prezentată în lucrările autorilor Irimie, Băleanu, Ionica (2007). Se pune accent pe necesitatea creării de noi locuri de muncă, a creșterii investițiilor în capitalul uman pentru a crește competitivitatea pe piața muncii, a facilita accesul persoanelor din grupurile vulnerabile (printre care și muncitorii vârstnici) la activități profesionale gratuite, cursuri de formare, abordare flexibilă a procedurilor de recrutare (Boajă, 2012).

Caracteristicile pieței muncii, ținând cont de procesele de îmbătrânire a populației din Republica Moldova, sunt reflectate în lucrările cercetătorilor: Bîrcă (2012) – prezentând caracteristicile grupei de vârstă de 50 de ani și peste pe piața muncii; Savelieva, Taragan, Tomceac (2013) au prezentat experiența internațională în domeniul promovării politicilor de ocupare a forței de muncă în contextul îmbătrânirii demografice Savelieva (2015) a analizat potențialul forței de muncă, Trofimov (2001) a efectuat o analiză complexă a fenomenului șomajului pe piața muncii. Influența reciprocă a pieței muncii și a sistemului de pensii a fost studiată de Rojco și Stremenovskaia. Unele aspecte ale ocupării populației vârstnice sunt reflectate în lucrările cercetătorilor demografi Gagauz și Buciuceanu-Vrabie (2015), iar rezervele pentru menținerea forței de muncă în contextul îmbătrânirii

demografice sunt examinate de Gagauz, Piscenco și Penina (2014). Heghea (2016, 2017, 2020) se ocupă cu studierea excluziunii sociale a persoanelor vârstnice de pe piața muncii din Republica Moldova.

Metodologia cercetării. Metodologia articolului este legată cu privire de sinteză asupra practicilor de stimulare a muncii persoanelor vârstnice din țările dezvoltate.

Rezultate principale. În țările dezvoltate se utilizează diferite forme și metode de stimulare a ocupării forței de muncă în rândul persoanelor vârstnice. În majoritatea țărilor în ultimii ani au fost efectuate reforme, care vizează continuarea activității de muncă a persoanelor vârstnice.

Țările care susțin dezvoltarea umană pe tot parcursul vieții cel mai probabil vor avea cei mai înalți indicatori la capitolul participarea persoanelor vârstnice în activitatea de voluntariat, muncă și participarea în viața societății, precum și pe piața muncii (Global AgeWatch Index 2015).

Drept exemplu poate servi Japonia, țara cu un număr mare de persoane vârstnice, în care o treime din populație are peste 60 de ani. În anii 1960, ea a adoptat o politică atotcuprinzătoare de asigurare socială, a introdus asistența medicală universală, o pensie socială universală. Aceste investiții au dat roade cu o forță de muncă mai sănătoasă și o speranță de viață crescută (Global AgeWatch Index 2015).

În consecință Japonia este nu doar țară cu cea mai bătrână populație, dar și cea mai sănătoasă și bogată din lume. Cu toate acestea „Tsunami de argint” a pus o presiune financiară enormă asupra sistemului de bunăstare. Pentru a face față acestei probleme, guvernul japonez a introdus două reforme majore: Legea privind reforma pensiilor în 2001 (The eligibility age of Oldage Basic Pension started to rise (by one year of age in every two years until, 2013)) și revizuirea Legii de stabilizare a forței de muncă pentru persoanele în vârstă în 2006 (Legal obligation to continue employment until the pension eligibility age) (Kondo & Shigeoka, 2015, p.28).

Regula „teinen”, așa-numita limită de vârstă stabilită pentru angajare, care este tipică pentru Japonia, este o situație specială în materie de angajare a persoanelor vârstnice, adică aceasta înseamnă concedierea angajaților la atingerea vârstei de 60 de ani, iar angajarea ulterioară depinde de angajator. Cu toate acestea, în țară au fost luate măsuri legislative pentru eliminarea acestor lacune, drept urmare acestea garantează angajaților dreptul de a continua activitatea de muncă până la vârsta de 65 de ani (vârsta oficială de pensionare în Japonia este de 65 de ani). De asemenea în țară a fost creată o agenție specială pentru promovarea angajării generației vârstnice HallowWork, care informează despre posturile vacante și oferă consiliere persoanelor vârstnice în căutarea unui loc de muncă (Kondo & Shigeoka, 2015, p.8).

Și ca urmare a unei serii de reforme, activitatea economică a crescut și oportunitățile de angajare pentru persoanele vârstnice din Japonia s-au extins. Este de remarcat faptul că continuarea activității de muncă a lucrătorilor vârstnici niponi este influențată de diverși factori, precum motive economice, motive personale etc. În țară funcționează un sistem de deduceri din pensie pentru cetățeni vârstnici care lucrează, care depinde de nivelul veniturilor pensionarului încadrat în câmpul muncii. În acest sens, formele temporare de angajare sau inițierea propriei afaceri în

rândul persoanelor cu vârsta peste 65 de ani devin din ce în ce mai relevante (Lebedeva, 2018).

Deși există anumite probleme în domeniul angajării japonezilor vârstnici, în general, situația acestora poate fi numită destul de prosperă. Aproape toți cetățenii care doresc să muncească au un loc de muncă. Nivelul pensiilor, precum și economiile acumulate în timpul muncii, le permit să se simtă destul de liberi din punct de vedere material. Funcționarea unui sistem special de îngrijire medicală, și mai ales a unui sistem de asigurare de îngrijire pe termen lung, le facilitează rezolvarea problemelor care apar în cazul unei deteriorări a sănătății. Prezența unor oportunități largi de însușire de noi abilități, de dobândire de noi cunoștințe, de călătorie etc. face viața pensionarilor japonezi bogată și interesantă. În sfârșit, crearea infrastructurii în toată țara care facilitează deplasarea persoanelor vârstnice, atitudinea respectuoasă și atentă față de aceștia din partea tinerelor generații, îi ajută să se simtă cetățeni cu drepturi depline ai societății.

În Federația Rusă modificările în legislația privind pensiile, care au fixat creșterea treptată a vârstei de pensionare (Legea federală cu privire la modificările în unele acte legislative ale Federației Ruse privind stabilirea și plata pensiilor, 2018), implementarea cărora a început în anul 2019, a marcat includerea Rusiei în rândul statelor pentru care problema ocupării forței de muncă a populației vârstnice a intrat în categoria celor stipulate normativ și anunțate oficial.

Realitatea de astăzi, care este tipică nu numai pentru Rusia, ci și pentru multe alte țări, este răspândirea pe scară largă a practicilor discriminatorii în domeniul ocupării forței de muncă în raport cu lucrătorii vârstnici și persoanele aflate în căutarea unui loc de muncă (Hotkina, 2013; Trofimov, Trofimova, 2018). În același timp, cercetătorii definesc situația cu discriminarea în funcție de vârstă pe piața muncii din Rusia ca fiind mai „dură” și mai puțin voalată în comparație cu alte țări economic dezvoltate (Smirnova, 2007; Hotkina, 2013), ceea ce se datorează particularităților socio-economice și socio-culturale, precum și nivelul insuficient de reglementare legală a angajării persoanelor vârstnice din Federația Rusă (Sagandykov, Shafikova, 2018; Seregina, 2019; Vasilyeva Yu.V., Shuraleva, 2020).

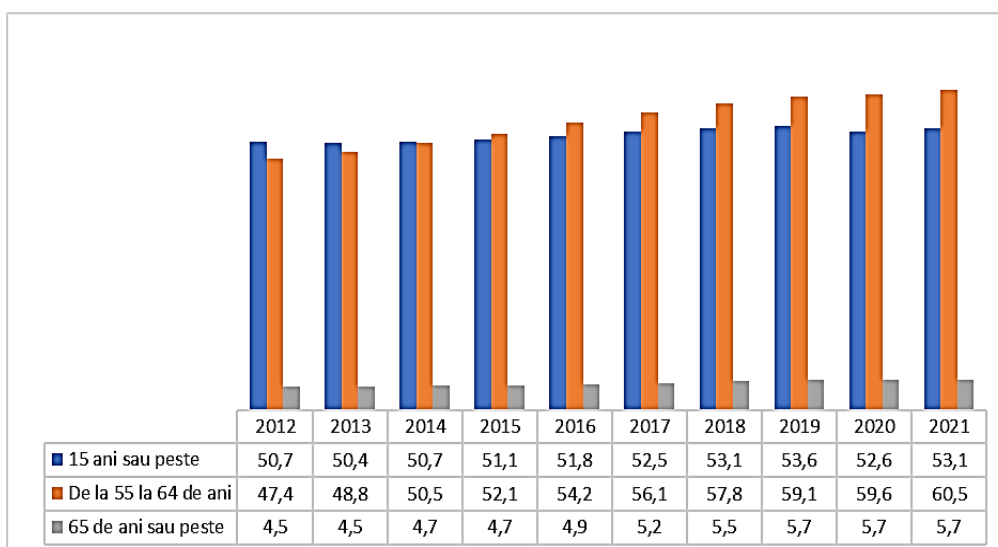
Conștientizarea problemei existente, care s-a agravat mai ales în situația majorării vârstei de pensionare, conduce la adoptarea de către stat a unei serii de măsuri de consolidare a prevederilor antidiscriminatorii în legislația în domeniul muncii și angajării, inclusiv în raport cu vârsta angajaților și a celor care doresc să lucreze. Totuși, în practică, acest lucru nu duce la o scădere a numărului de cazuri de discriminare în funcție de vârstă, ci la o creștere a caracterului latent al acesteia. Astfel, adoptarea în 2013 a modificărilor la Legea federală „Cu privire la ocuparea forței de muncă a populației” (Legea federală privind modificările în Legea Federației Ruse cu privire la ocuparea forței de muncă în Federația Rusă și unele acte legislative ale Federației Ruse, 2013) care prevăd tragerea la răspundere administrativă pentru difuzarea de informații cu caracter discriminatoriu, a condus doar la faptul că angajatorii nu mai menționează vârsta solicitantului în anunțurile cu locuri de muncă vacante, iar practicile discriminatorii au trecut la etapa de examinare a CV-urilor. Un alt exemplu legat de apariția în legislația rusă în 2018 a conceptului

de „vârsta prepensionară” este introducerea modificărilor în Codul penal al Federației Ruse privind răspunderea angajatorului pentru un refuz nerezonabil de a angaja sau de a concedia persoanele, care au mai puțin de 5 ani până la pensie pentru limită de vârstă (Legea federală privind modificările la Codul penal al Federației Ruse), ceea ce în practică a redus interesul deja scăzut al angajatorilor pentru angajarea lucrătorilor vârstnici. (Karpikova, Baeva, 2021).

În mod convențional, modelul comportamentului de muncă al pensionarilor ruși poate fi descris astfel: munca atâta timp cât forțele și sănătatea o permit, adesea la același loc de muncă ca înainte de pensionare, ieșirea de pe piața muncii fiind irevocabilă.

Insuficiența pe piața muncii din Rusia a locurilor de muncă cu angajare flexibilă sau cu normă parțială poate deveni o barieră serioasă în calea extinderii semnificative a ocupării forței de muncă a persoanelor vârstnice. În primul rând, persoanelor vârstnice este tipică scăderea sănătății, ceea ce poate acționa ca o barieră în calea angajării în afara casei și cu o normă întreagă. În al doilea rând, angajarea cu normă întreagă nu lasă loc pentru echilibrarea responsabilităților profesionale și familiale, inclusiv, de exemplu, îngrijirea nepoților, a căror valoare pentru pensionari poate fi mai mare (Institutul de Demografie din Rusia, 2008).

Multe state membre ale UE măresc vârsta de pensionare pentru a menține persoanele vârstnice în componența forței de muncă și, prin urmare, pentru a reduce povara financiară generală a pensiilor de stat. Succesul unor astfel de măsuri depinde într-o oarecare măsură de disponibilitatea unui număr corespunzător de locuri de muncă. Acest lucru poate ajuta parțial la compensarea impactului îmbătrânirii populației, îmbunătățind în același timp bunăstarea financiară a unor persoane vârstnice. În general, numărul total de persoane angajate (cu vârsta de 15 ani și peste) în UE-27 a crescut cu 2,4% în perioada de la 2012 până la 2021. Ratele de creștere semnificativ mai mari s-au înregistrat la persoanele vârstnice, întrucât numărul persoanelor ocupate cu vârsta cuprinsă între 55-64 de ani a crescut cu 13,1%, cu o creștere neînsemnată a numărului de persoane angajate în vârstă de 65 și peste (cu 1,2%) (Eurostat, 2022).



**Figura 1. Rata de ocupare a unor categorii de vârstă
în Uniunea Europeană, %**

Sursa: (Eurostat, Employment rates by sex, age and citizenship (%))

Continuarea activității de muncă pentru persoanele vârstnice este o modalitate de a spori securitatea financiară, iar ponderea persoanelor ocupate cu vârsta de peste 65+ de ani a continuat să crească lent în perioadele analizate în țările Uniunii Europene. În 2019, mai mult de un sfert la sută din această grupă de vârstă în Estonia erau angajați, în timp ce această cifră a fost de cel puțin 17,0% în Letonia, Irlanda, Suedia, Lituania și Portugalia. Se remarcă o creștere deosebit de rapidă a numărului de cetățeni străini vârstnici angajați. (Kalabina, Gazizova, 2021).

În plus, activitatea individuală este o formă mai flexibilă de angajare continuă pentru persoanele vârstnice. 41,6% din forța de muncă în vârstă de 65–74 de ani lucrau pe cont propriu, în timp ce această proporție a ajuns la 58,4% pentru persoanele cu vârsta de 75 de ani și peste. Ponderea activităților pe cont propriu în rândul persoanelor cu vârsta 65-74 de ani a fost aproape de două treimi în Grecia, România și Portugalia; acest lucru se poate datora ponderii mari a acestei forțe de muncă, care constă din fermieri vârstnici care au continuat să lucreze, adesea în ferme familiale de subsistență foarte mici. Mai mult de jumătate din forța de muncă cu vârsta cuprinsă între 65 și 74 de ani lucrau pe cont propriu în Luxemburg, Belgia, Italia, Finlanda, Irlanda și Spania (Learning and Work Institute).

În unele țări ale Uniunii Europene, există posibilitatea lucrului part-time, ceea ce este permis prin lege. Astfel, mai mult de jumătate din forța de muncă în vârstă de 65 de ani și peste a fost angajată cu jumătate de normă.

În modul acesta, se poate spune cu suficientă certitudine că aproape o treime dintre persoanele vârstnice care au continuat să lucreze au primit pensie. În multe țări din UE, se creează măsuri de sprijin pentru a continua activitatea de muncă pentru generația vârstnică.

În Germania este implementat programul „Cunoștințe și experiență în serviciul inițiativelor”, care are ca scop sprijinirea lucrătorilor vârstnici. În procesul de implementare a programului federal, au fost dezvoltate programe educaționale privind organizarea muncii persoanelor vârstnice la firme și întreprinderi (Vocational education and training in Germany, 2020).

Elveția, Germania și Marea Britanie au introdus diferite tipuri de adaosuri la salarii ca stimulente pentru a motiva lucrătorii vârstnici să revină pe piața muncii după o perioadă de șomaj.

Interesantă este experiența Marii Britanii, unde din 1921 funcționează organizația National Institute of Adult Continuing Education (NIACE), care avea ca scop propagarea și promovarea educației adulților prin îmbunătățirea calității oportunităților disponibile, creșterea numărului de adulți care participă la educație formală și non-formală. La 1 ianuarie 2016, NIACE a fuzionat cu Centrul pentru Integrare Economică și Socială pentru a forma o nouă organizație - Institutul de Formare și Muncă, ale căror domenii prioritare sunt: învățarea pe tot parcursul vieții, ocuparea forței de muncă și securitatea socială etc. (National Institute of Adult Continuing Education).

Interesul de a încuraja menținerea și întoarcerea lucrătorilor vârstnici pe piața muncii a determinat multe țări din lumea occidentală, inclusiv Canada, Statele Unite, Australia și statele membre ale UE, să ofere diverse stimulente financiare. Acestea acoperă o gamă largă de politici și programe care vizează încurajarea lucrătorilor vârstnici să rămână activi pe piața muncii (cu alte cuvinte, creșterea ofertei de lucrători vârstnici) și încurajarea angajatorilor să angajeze și să păstreze lucrători vârstnici (cu alte cuvinte, creșterea cererii pentru muncitorii vârstnici).

Într-un șir de țări (Austria, Belgia, Spania, Cipru, Finlanda, Franța) au oferit subvenții angajatorilor ca stimulente pentru a angaja șomeri vârstnici. Unele dintre ele sunt destinate anumitor grupuri de șomeri vârstnici (de exemplu, muncitori slab calificați).

Într-un număr de state-membre ale Uniunii Europene, nevoia de sănătate fizică și mintală bună a lucrătorilor vârstnici este acoperită de politici și programe mai largi de îmbătrânire activă care utilizează o serie de strategii, inclusiv stimulente financiare, programe de formare și condiții la locul de muncă. Implicarea constantă a lucrătorilor vârstnici pe piața muncii impune ca aceștia să aibă calificările și abilitățile necesare pentru a menține productivitatea muncii.

În Letonia, a fost creat un program pentru șomerii de peste 50 de ani, în baza căruia guvernul a subvenționat jumătate din salariu (până la salariul minim lunar) angajatorilor care îi angajează, cu condiția ca angajatorii să ofere formare la locul de muncă (în alte cuvinte, coaching). Conform rezultatelor, 80% dintre participanții care au finalizat programul au reușit să-și găsească un loc de muncă permanent.

În Marea Britanie, Elveția, Belgia, Țările de Jos, unde sunt implementate consiliere și sprijin în căutarea unui loc de muncă, acestea arată un impact pozitiv asupra nivelului de ocupare a forței de muncă a persoanelor din cohorta de vârstă înaintată.

Creșterea ponderii canadienilor vârstnici în forța de muncă se datorează în mare măsură faptului că mulți dintre aceștia lucrează mai mult, amânând pensionarea sau revin la muncă după pensionare.

O serie de modificări efectuate în Planul de pensii din Canada între anii 2011 și 2016 oferea o mai mare flexibilitate lucrătorilor vârstnici; Planul de pensii permitea persoanelor să primească pensia înainte de vârsta de 65 de ani, fără obligația de a înceta activitatea de muncă, iar noul beneficiu post-pensie permite beneficiarilor care lucrează sub vârsta de 70 de ani să își mărească în continuare beneficiile viitoare de pensie (Promoting the labour force participation of the older Canadians, 2018).

Este de remarcat faptul că, în timp ce unele țări aflate în curs de schimbare demografică încearcă rapid să crească participarea generației vârstnice pe piața muncii, în Coreea această cohortă de vârstă este deja implicată dinamic în activitatea de muncă. În plus, observăm că în Coreea, ratele de ocupare a persoanelor vârstnice sunt semnificativ mai mari decât în țările OCDE.

Coreea de Sud are o legislație antidiscriminatorie care definește 77 de tipuri de locuri de muncă pentru care prioritatea în angajare este acordată în mod special angajaților vârstnici. Întreprinderile din Coreea de Sud trebuie, de asemenea, să se asigure că cel puțin 3% dintre angajați să aibă vârsta de 55 de ani și peste. Aceste inițiative reduc probabilitatea ca lucrătorii vârstnici să fie concediați sau le măresc șansele de a fi reangajați dacă sunt disponibilizați (OECD, Working Better with Age: Korea, Ageing and Employment Policies, 2018).

În Franța succesul platformei de angajare TeePy Job (<https://teepy-job.com/>), dedicate persoanele în vârstă de peste 50 de ani, demonstrează interesul crescând al recrutorilor și al lucrătorilor vârstnici pentru colaborare cu normă întreagă sau parțială, telemuncă sau profitând de sistemul combinat de angajare, pensionare și portaj salarial. (L'attractivité des seniors dans le monde de l'emploi, 2022)

România se confruntă cu deficitul forței de muncă. „Statul român nu are încă o strategie clară pentru această problemă, iar companiile încearcă găsească soluții din mers. Pe lângă importul de mână de lucru din țările asiatice, se creionează un nou fenomen: tot mai mulți pensionari se întorc în câmpul muncii pentru a umple locurile goale din organigramele angajatorilor.” (Udișteanu, Muntean, Duinea, 2019). Factorul determinant în atragerea persoanelor vârstnice pe piața muncii din România a devenit creșterea salariului minim.

Profilul unui lucrător vârstnic din România (55-64 ani): „acesta este de gen masculin, absolvent de studii medii, lucrează în regiunea de nord-est a României ca salariat în industria prelucrătoare sau chiar agricultură (având în vedere diferența mica de ocupare între aceste două domenii de activitate, de numai 0,18% în defavoarea agriculturii) și are un contract de muncă cu normă întreagă.” (Negoescu, 2019).

Republica Moldova adoptând Planul Internațional de Acțiuni de la Madrid privind Îmbătrânirea și-a focalizat atenția asupra 5 direcții prioritare. Prima direcție fiind „crearea condițiilor optime pentru o îmbătrânire activă, în scopul participării la activitățile politice, sociale, economice și culturale și posibilitatea de a munci productiv, studia și a se perfecționa atât timp și cât ei își doresc și sunt capabili,

excluzând efectele de marginalizare și discriminare” (Raport privind Strategia Regională pentru Implementarea (SRI) Planului Internațional de Acțiuni de la Madrid privind Îmbătrânirea, 2007).

Deși în Republica Moldova au fost întreprinse încercări de a se alinia la țările europene în ceea ce ține de ocuparea persoanelor vârstnice pe piața muncii, rezultate vizibile sunt doar la capitolul „majorarea vârstei de pensionare”.

Un rol important în viața persoanelor vârstnice din Republica Moldova îl joacă statul. În anul 2014 Guvernul a adaptat Hotărârea Nr. 406 din 02.06.2014 cu privire la aprobarea Programului pentru integrarea problemelor îmbătrânirii în politici. Ghidul de parcurs pentru integrarea problemelor îmbătrânirii în politici prin implementarea angajamentelor Planului Internațional de Acțiuni privind Îmbătrânirea, adoptat la Madrid în 2002, a Strategiei Regionale pentru Implementarea Planului conține Angajamentul 6: Educația și formarea continuă. Promovarea învățării pe termen lung și adaptarea sistemului educațional pentru a preîntâmpina schimbarea condițiilor economice, sociale și demografice. În baza bunelor practici europene, care urmăresc să ofere o bună educație continuă (pe tot parcursul vieții), mentorat, oportunități de angajare pentru vârstnici a fost elaborat Conceptul Programului de Garanție a Competențelor pentru Adulți. În conformitate cu prevederile conceptului a fost oferit suport Agenției Naționale pentru Ocuparea Forței de Muncă în testarea Programului de Garanție a Competențelor pentru Adulți. În cadrul programului de garanție pentru competențe, urmau să fie organizate cursuri de instruire pentru vârstnici de către Agenția Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă, fiind inclusă acțiunea pentru Cadrul Bugetar pe Termen Mediu anii 2020-2022. Însă, propunerea de finanțare nu a fost acceptată de către Ministerul Finanțelor (Raport privind implementarea Planului de Acțiuni privind implementarea principiului îmbătrânirii active (2018-2021)).

În Republica Moldova cursurile propuse pentru persoanele vârstnice țin, deseori, de competențe digitale. Astfel, printre acțiunile întreprinse în această direcție putem menționa cursul gratuit de instruire în domeniul IT „Calculatorul și Internet-ul nu au vârstă” în anul 2013 pentru persoanele vârstnice. În 2020, drept răspuns la pandemia de COVID-19, a fost lansată o inițiativă de promovare a dialogului intergenerațional pentru incluziunea digitală a vârstnicilor, printr-un acord semnat de Fundația Moldcell și Fondul ONU pentru Populație, etc.

Toate aceste campanii sunt binevenite, însă pentru moment nu se resimte efectul mare asupra populației vârstnice, cu atât mai mult asupra încadrării acestora pe piața muncii.

Concluzii. Astfel, astăzi politica economică a multor țări mari se concentrează pe creșterea activității economice a persoanelor din grupe de vârstă înaintate și a longevității lor în muncă pe fundalul schimbărilor demografice. Trebuie remarcat faptul că, comparativ cu anii precedenți, potențialul de resurse al generației vârstnice este acum mai eficient. De asemenea, participarea activă a persoanelor vârstnice la activitatea de muncă este un factor favorabil al longevității și rezolvarea problemelor de pe piața muncii.

Analiza experienței mondiale în încurajarea participării lucrătorilor vârstnici pe piața muncii ne permite să clasificăm următoarele domenii de stimulare a muncii persoanelor vârstnice:

- majorarea vârstei de pensionare stabilite, activitatea de muncă a lucrătorilor vârstnici depinde de caracteristicile sistemelor de pensii;
- stimularea financiară a angajaților și angajatorilor, care pot fi un instrument eficient de reducere a costurilor în procesul de recrutare pentru toate părțile implicate. Stimulentele financiare, cum ar fi adaosurile salariale și scutirile fiscale, urmăresc să susțină oferta și cererea lucrătorilor vârstnici de pe piața muncii;
- programele de formare și recalificare pentru lucrătorii vârstnici ar putea îmbunătăți competențele și productivitatea, precum și oportunitățile de angajare pe termen lung și pot duce la creșterea activității economice a persoanelor vârstnice;
- resurse informaționale, centre de căutare a locurilor de muncă, cum ar fi serviciile de ocupare a forței de muncă și site-uri de locuri de muncă, care oferă o oportunitate de a pune în legătură angajatorii și persoanele vârstnice în căutarea unui loc de muncă;
- metode de lucru flexibile pentru lucrătorii vârstnici. Condițiile flexibile de lucru permit lucrătorilor vârstnici să muncească, oferind în același timp flexibilitatea de a urmări alte interese, activități sau responsabilități în afara muncii.

Experiența mondială de ocupare a persoanelor vârstnice pe piața muncii este foarte vastă și variată. Însă nu toate modele de stimulare ale muncii persoanelor vârstnice sunt aplicabile în Republica Moldova fie datorită contextului economic al țării, fie datorită celui socio-cultural.

REFERINȚE BIBLIOGRAFICE

- Albu, L.-L., Caraiani, P., Iordan, M. (2012). Perspectivele pieței muncii din România în contextul Strategiei Europa 2020. *Studiu „Proiectului Îmbunătățirea capacității instituționale, de evaluare și formulare de politici macroeconomice în domeniul convergenței economice cu Uniunea Europeană a Comisiei Naționale de Prognost”, cod SMIS 27153.*
- An Aging World: 2015. International Population Report. (2016). *U.S. Government Publishing Office. – Washington, DC.*
- Bersin J., Chamorro-Premuzic T. (2019). The Case for Hiring Older Workers. *Harvard Business Review*. <https://hbr.org/2019/09/the-case-for-hiring-older-workers>
- Bîrcă, A. (2012). Îmbătrânirea populației în Republica Moldova. Cercetare la nivel național. *United Nation, Ministerul Muncii, Protecției Sociale și Familiei, Fondul ONU pentru Populație*, 104-132
- Boajă, D.-M. (2012). Impactul Strategiei Europa 2020 asupra evoluției angajabilității în România. *Revista Română de Statistică, Trim. I, Supliment*, 291-295.
- Bocean C. G. (2006). Echilibre și dezechilibre pe piața muncii din România. Teză de doctorat. *Universitatea din Craiova.*

- Eurostat. Employment rates by sex, age and citizenship (%) https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/LFSA_ERGAN_custom_3_663251/default/table?lang=en
- Gagauz O., Buciuceanu-Vrabie M. (2015). The socioeconomic status of the elderly. *Economy and Sociology*, 3, 21-26.
- Garabajii, E., Stoyanov, S. (2016). Excluziunea socială de pe piața muncii a persoanelor vârstnice. *Tendințe contemporane ale dezvoltării științei: viziuni ale tinerilor cercetători. Materialele Conferinței Științifice a Doctoranzilor, ediția a V-a*, 269-274.
- Heghea, E. (2020). Social exclusion of the elderly people from the labor market of the Republic of Moldova: summary of survey results. *Journal of Research on Trade, Management and Economic Development.*, 1(13), 113-128.
- Heghea, E. (2017). Tendințele de participare a lucrătorilor vârstnici pe piața muncii Republicii Moldova. *Cresterea economic in conditiile globalizarii: modele de dezvoltare durabila = Economic growth in conditions of globalization: sustainable development models. Conferinta Internationala Stiintifico-Practica, ed. a 12-a, 12-13 octombrie 2017: [în 2 vol.]. Chișinău: INCE.*, Vol. 2, 270-273.
- HelpAge International, Global AgeWatch Index 2015 Insight report. <https://nonews.co/wp-content/uploads/2018/10/AgeWatch2015.pdf>
- Hotărârea Guvernului Nr. 406 din 02.06.2014 cu privire la aprobarea Programului pentru integrarea problemelor îmbătrânirii în politici. https://www.legis.md/cautare/getResults?doc_id=13818&lang=ro
- Irimie, S., Băleanu, V., Ionica, A. (2007). Tendințele pieței muncii în România. *Analele Universității. Seriile Economie*, 1, 361-366.
- Kondo, A., Shigeoka H. (2015). The Effectiveness of Demand-side Government Intervention to Promote Elderly Employment: Evidence from Japan (March 2, 2015). *Tokyo Center for Economic Research (TCER) E-61*. https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=2341680
- L'attractivité des seniors dans le monde de l'emploi, (2022). https://www.senioractu.com/L-attractivite-des-seniors-dans-le-monde-de-l-emploi_a24619.html
- Learning and Work Institute. <https://learningandwork.org.uk/about-us/>
- Mihăescu, C. (2011). Impactul îmbătrânirii demografice asupra ofertei potențiale de forță de muncă. *Centrul de Informare și Documentare Economică*.
- National Institute of Adult Continuing Education. https://www.nottshelpyourself.org.uk/kb5/nottinghamshire/directory/service_page?id=rP27Fx0R2bE
- Negoescu, S. (2019). Analiza situației lucrătorilor vârstnici pe piața forței de muncă, Consiliului Național al Persoanelor Vârstnice. https://cnpv.ro/wp-content/uploads/2020/03/Analiza_situatiei_lucratorilor_varstnici_pe_piata_fortei_de_munca.pdf
- OECD (2018), Working Better with Age: Korea, Ageing and Employment Policies. *OECD Publishing, Paris*. <https://doi.org/10.1787/9789264208261en>

- Political Declaration and Madrid International Plan of Action on Ageing. Second World Assembly on Ageing, Madrid, Spain 8-12 April 2002. <https://www.un.org/esa/socdev/documents/ageing/MIPAA/political-declaration-en.pdf>.
- Preda D. (2008). Ocuparea forței de muncă și dezvoltarea durabilă. București: Editura Economică.
- Promoting the labour force participation of the older Canadians. 2018. <https://www.canada.ca/en/employment-social-development/corporate/seniors/forum/labour-force-participation.htm>
- Raport privind implementarea Planului de Acțiuni privind implementarea principiului îmbătrânirii active (2018-2021). <https://ms.gov.md/wp-content/uploads/2021/06/Raport-Plan-imbattranire-2020-final.pdf>
- Raport privind Strategia Regională pentru Implementarea Planului Internațional de Acțiuni de la Madrid privind Îmbătrânirea. http://www.old.mmps.gov.md/file/rapoarte/madrid_imbattranire_md.pdf
- Savelieva, G., Taragan, R., Tomceac, A. (2013). Experiența internațională în domeniul promovării politicilor de ocupare a forței de muncă în contextul îmbătrânirii demografice. *Analele Institutului de Economie, Finanțe și Statistică. Ed. a III-a. Complexul Editorial al IEFS*, p. 186-191.
- Serban A.C. (2012). Aging population and effects on labour market. *Procedia. Economics and finance*, 1, 356-364.
- Spiezia, V. (2002). The greying population: A wasted human capital or just a social liability? *International labour review*, 141(1/2), 71-115.
- The World Bank Data. Population ages 65 and above <https://data.worldbank.org/indicator/SP.POP.65UP.TO?page=>
- Trofimov, V. ș. a. (2001). Aprecieri tradiționale și alternative ale șomajului în Republica Moldova : Informație de sinteză.
- Udișteanu, A., Muntean, D., Duinea, I. (2019). Criză pe piața muncii: cum au ajuns pensionarii comuniști să salveze capitalismul. <https://recorder.ro/criza-pe-piata-muncii-cum-au-ajuns-pensionarii-comunisti-sa-salveze-capitalismul/>
- Vocational education and training in Germany. Short description, Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2020. https://www.cedefop.europa.eu/files/4184_en.pdf
- Бейдина, Е., Сапожникова, Т., Гордеева, Т., Попов, Ю. (2017). Подходы и направления социальной политики в условиях старения населения: специфика России, КНР, США. *Вестник Забайкальского государственного университета*, 7, 74-85.
- Васильева, Ю., Шуралева С. (2020). Возраст как фактор уязвимости работника в трудовом праве. *Вестник Пермского университета. Юридические науки*, 49, 550-575.
- Вишневская, Н. (2017). Работники старших возрастов на рынке труда в странах ОЭСР. *Экономический журнал ВШЭ*, 4, 680-701.
- Владимиров, Д. (2013). Пожилые граждане на рынке труда: зарубежный опыт. *Социологические исследования*, 6, 57-61.

- Институт демографии, Государственный университет Высшая школа экономики. (2008). Нужно ли повышать занятость пенсионеров?. электронная версия бюллетеня «Население и общество» <https://polit.ru/article/2008/09/03/demoscope341/>
- Калабина, Е., Газизова, М. (2021). Стимулирование занятости старшего поколения: зарубежный опыт. *Экономика труда*, 8(2), 111-122. DOI: [10.18334/et.8.2.111753](https://doi.org/10.18334/et.8.2.111753).
- Карпикова, И., Баева, О. (2021). Трудовая занятость пожилых россиян: характеристика тенденций и возможностей реализации. *Социодинамика*, 6, 1-13. 10.25136/2409-7144.2021.6.35924. https://nbpublish.com/library_read_article.php?id=35924
- Карпикова, И., Баева, О. (2021). Трудовая занятость пожилых россиян: характеристика тенденций и возможностей реализации. *Социодинамика*, 6, 1 - 13. DOI: 10.25136/2409-7144.2021.6.35924. https://nbpublish.com/library_read_article.php?id=35924
- Лебедева, И. (2018). Япония: проблемы занятости пожилых работников. *Japanese Studies in Russia*, 2018, 4, 60–77. DOI: 10.24411/2500-2872-2018-10028. <https://cyberleninka.ru/article/n/yaponiya-problemy-zanyatosti-pozhilyh-rabotnikov>
- Рожко, А., Стременовская, З. (2013). Пенсионная система Республики Молдова: проблемы и решения. *Saarbrücken: LAP LAMBERT Academic Publishing*.
- Савелиева, Г. (2015). Анализ потенциала рабочей силы в Республике Молдова. *Creșterea economică în condițiile globalizării, Sesiunea științifică: Dinamica populației și calitatea potențialului uman: conf. inter. șt.-pr., 15-16 octombrie 2015. Ed. a X-a. INCE. Chișinău: F.E-P. Tipografia Centrală*, 112-127.
- Сагандыков, М., Шафикова, Г. (2018). Потенциал уголовного законодательства в сфере защиты трудовых прав граждан (на примере статьи 136 Уголовного кодекса РФ). *Всероссийский криминологический журнал*, 12(6), 836-844.
- Серегина, Л. (2019). Некоторые правовые проблемы защиты от безработицы граждан старшего поколения. *Журнал российского права*, 6, 111-125.
- Смирнова, Т.В. (2007). Перспективы занятости пожилых в условиях демографического старения. *Журнал социологии и социальной антропологии*. 10(2), 123-133.
- Трофимов, Е., Трофимова, Т. (2018). К вопросу о дискриминации на российском рынке труда. *Известия Байкальского государственного университета*, 28(3), 419-425.
- Федеральный Закон О внесении изменений в Закон Российской Федерации «О занятости населения в Российской Федерации» и отдельные законодательные акты Российской Федерации. Федер. закон от 2 июля 2013 г. № 162. СПС Консультант Плюс. Версия Проф. http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_40421/

- Федеральный Закон О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации по вопросам назначения и выплаты пенсий. Федер. закон от 3 окт. 2018 г. № 350. *СПС Консультант Плюс. Версия Проф.* http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_308156/
- Федеральный Закон О внесении изменения в Уголовный кодекс Российской Федерации. Федер. закон от 3 окт. 2018 г. № 352ю *СПС Консультант Плюс. Версия Проф.* http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_410887/
- Хоткина, З. (2013). «Нормальный трудовой потенциал» и дискриминация по возрасту. *Народонаселение*, 3, 27-37.
- Шестакова, Е. (2020). Продление трудовой жизни: новые подходы и механизмы стимулирования (из опыта стран ОЭСР). *Вестник Института экономики Российской академии наук*, 1, 144-158.