



ANGAJAT, ASOCIAT, AFILIAT „REGLEMENTAREA STATUTULUI DE PENSIONAR ȘI ACTIVITATEA ACESTUIA PRIN LEGE”

Dumitru MIUȘA, PhD Student, FIUM, Chișinău, dimamicusha@gmail.com,
Dumitru TODOROI, Univ. prof., dr. hab., m. c. ARA, ASEM, Chișinău, todoroi@ase.md
Gheorghe BULGAC, student, USM, Chișinău, bulgac2000@gmail.com
Ivan BULGAC, Magistru Drept, USM, Chișinău, shopdog007@gmail.com

Abstract. The senior **employee** is the adult person, who works during the last 5 years before retirement. The **associate** senior is the pensioner with continuous activity at the parent enterprise. The **associate** senior is the retiree with volunteering at the parent enterprise. The senior employees, associates and affiliates being still with activities at the parent enterprise require from a social, material, intellectual, psychological and spiritual point of view to activate according to the approvals of the legislation. In the present paper is analyzed the legislative situation of seniors in the states of the world, including in the USA and the EU with implementation in the Republic of Moldova. The legislative and psychological situation is exemplified in the conditions of continuity of the activities of the seniors from the Association "ASEM Seniors" [1] with activity in ASEM until now.

Keywords: senior, employee, associate, affiliate, continuity, activity, psychological well-being, legislation, **JEL: C54, C63, C8, C91**

Introduction.

Connecting older adults to the community was discussed in 5-6 March 2022 at the final [2] meeting of the SHELDON COST CA16226 „Loneliness and low wellbeing of older adults could be improved with different approaches that promote social engagement and physical activity by connecting older adults with their communities. This connection could be established and

strengthened through age-friendly trails, rest areas, open and green spaces, community meeting areas, virtual meeting places, accessible local events, and mobile applications that facilitate navigating those spaces and events. Public transport should be made more accessible, affordable, socially focused, and convenient”

Conectarea adulților în vârstă la comunitate Singurătatea și bunăstarea scăzută a adulților în

vârstă ar putea fi îmbunătățite cu diferite abordări care promovează implicarea socială și activitatea fizică prin conectarea adulților în vârstă cu comunitățile lor. Această conexiune ar putea fi stabilită și consolidată prin trasee prietenoase cu vârsta, zone de odihnă, spații deschise și verzi, zone de întâlnire a comunității, locuri virtuale de întâlnire, evenimente locale accesibile și aplicații mobile care facilitează navigarea în acele spații și evenimente. Transportul public ar trebui să devină mai accesibil, la prețuri accesibile, mai concentrat din punct de vedere social și mai convenabil [2].

Asociația „Seniorii ASEM” [1] – o nouă paradigmă de conlucrare intergenerațională.

Trecerea oricărui om de la o etapă de activitate în viață la alta este paralelizată cu o stare mai tensionată a vieții. În deosebi aceasta se referă la etapele de trecere la pensie, de la o activitate de pre-pensionare spre o altă etapă - de pensionare și de acolo la o a treia etapă - de post-pensionare, sunt psihologic foarte încărcate. Nu e vorba doar de partea economică, care e una dintre cele mai acute în timpurile noastre în spațiul Republicii Moldova de azi, dar și, ce e mai important – sferile, care țin de spiritualitate, intelectualitate și socialitate – cele 8 ore de activitate „personală”, care în afară de 8 ore necesare pentru somn și 8 ore de activitate în unitățile de producere, constituie o treime din viața omului.

Colaboratorii ASEM, îndeosebi profesorii seniori, nu constituie o excepție. În ASEM aceste componente a vieții contemporane, în deosebi a oamenilor, care au profesionalizat o etapă foarte îndelungată în ASEM - a profesorilor seniori - rădăcică încordarea psihică a profesorilor în vârstă la un nivel foarte înalt, dat fiind specificul nostru de profesor universitar.

Profesorii seniori ai ASEM, sunt dotați cu ocupații intense de cercetare și educație și nu prea sunt implicați în timpul activității în ASEM la activități de alt gen. Profesorii ASEM nu trag mare atenție și la alte activități decât cercetarea și predarea și la

momentul pensionării se situează în fața necesității de intrerupere a activităților de toate zilele și atunci apare întrebarea: cei de făcut?

Procesul de îmbătrânire a profesorilor universitari nu trebuie să afecteze psihologic nici persoanele, care sunt în perioada de ieșire la pensie, nici profesorii, care sunt deja la pensie și sunt și în activitate part-time la ASEM și nici profesorii, care sunt pensionați și nu activează în continuare. Aceste 3 grupe de profesori formează nivelul seniorial al profesorilor ASEM. Ei sunt oameni cu o experiență mare în cercetare și în sfera didactică de excepție, persoane cu o cultură stabilă și de mare valoare profesională și socială exemplară pentru generațiile tinere, nu numai pentru studențime, dar îndeosebi, și e foarte important, pentru doctoranzii și profesorii tineri din ASEM – seniorii ASEM în perspectivă.

Continuitate ... Scumpă Libertate ... reprezintă emblema continuității activităților seniorilor din Asociația „Seniorii ASEM” [1] a ASEM.

Bătrânețea este o etapă specială de viață pentru persoanele în vârstă și o abordare adecvată de către societate a acestui fenomen este foarte necesară.

Profesorii adulți din ASEM, cu sprijinul Administrației instituției, au format o asociație de profesori, care funcționează după principiile „ASEM este casa mea” și „Casa mea este ASEM”. Modalitatea de a realiza aceste deziderate este de a permite persoanelor în vârstă din ASEM să lucreze la institutul său natal până la adânci bătrânețe. Aceste deziderate reprezintă o noua paradigmă originală de organizare a activităților CONTINUE ale persoanelor în vârstă.

Profesorii adulți din ASEM sunt împărțiți în trei categorii: ANGAJAȚI – profesorii, care vor împlini vârsta de pensionare în următorii cinci ani, ASOCIAȚII – profesorii, pensionari și lucrează în ASEM Part-Time și AFILIAȚI – profesorii, care lucrează după pensionare în ASEM în mod voluntar. Toți activează ca AFILIAȚI ai ASEM până la adânci bătrânețe, conform deciziei Senatului ASEM

din decembrie 2019 de a organiza Asociația „Seniorii ASEM ” cu un Regulament special de activitate în cadrul ASEM.

Asociația „Seniorii ASEM” funcționează cu succes în acești doi ani, chiar dacă de cele mai multe ori a funcționat în condițiile pandemiei de COVID-19. Afiliații ASEM ai Asociației „Seniorii ASEM ” sunt împărțiți funcțional în trei grupuri de activitate cu scopul de a sprijini ASEM - instituția de origine, care tinde să devină în viitoarea instituție de cercetare-educație în domeniul economic al Republicii Moldova. „Auditul profesoral”, „Sprijinul WEB al IMM-urilor” și „Din studii în producție” sunt trei subdiviziuni ale Asociației „Seniorii ASEM ”, care funcționează cu succes sub estimarea principală a CONTINUITĂȚII activităților profesorilor adulți ai ASEM până la adânci bătrânețe fericite.

Association "Seniors of ASEM" [1] – a new paradigm of intergenerational cooperation.

The transition of any person from one stage of activity in life to another is paralleled with a more tense state of life. In particular it refers to the stages of transition to retirement, from one pre-retirement activity to another stage - retirement and from there to a third stage - of post-retirement, are psychologically very loaded. It is not only about the economic part, which is one of the most acute in our times in the space of the Republic of Moldova today, but also, what is more important – the spheres, which are related to spirituality, intellectuality and sociality – the 8 hours of "personal" activity, which besides 8 hours of activity necessary for sleep and 8 hours of activity in the production units, constitutes a third of man's life.

ASEM collaborators, especially senior teachers, are no exception. In ASEM these components of contemporary life, especially of people, who have professionalized a very long stage in ASEM - of senior teachers - laugh at the psychic tension of elderly teachers at a very high level, given our

specificity as a university professor.

The senior teachers of ASEM are endowed with intense research and education occupations and are not really involved during the ASEM activity in other activities. ASEM teachers do not pay much attention to activities other than research and teaching and at the time of retirement they are faced with the need to interrupt the daily activities and then the question arises: what to do? The aging process of university professors should not affect psychologically either.

The ageing process of university professors must not affect psychologically either the people, who are in the period of retirement, nor the teachers, who are already retired and are also in part-time activity at ASEM, nor the teachers, who are retired and do not continue to work. These 3 groups of teachers form the senior level of ASEM teachers. They are people with a great experience in research and in the exceptional teaching sphere, people with a stable culture and of great exemplary professional and social value for the younger generations, not only for the students, but especially, and it is very important, for the PhD students and young professors from ASEM – the ASEM seniors in perspective.

Continuity... Expensive Freedom... represents the emblem of the continuity of the activities of the seniors from the "ASEM Seniors" Association [1] of ASEM.

Old age is a particular life stage for older people and an appropriate approach by society to this phenomenon is very necessary.

The adult profesors in AESM with the support of the Administration of the institution have formed an association of professors, which operates according to the principles "AESM is my home" and "My house is AESM". The way to achieve these Desiderata is to enable the elderly people of AESM to work at his native institute until deep down in their old age. These desiderata represent an original

new paradigm of organizing THE CONTINUE activities of older people.

The adult professors in AESM are divided into three categories: EMPLOYEES – professors, who are going to reach retirement age in the next five years, ASSOCIATES – professors, who are retired and work in ASEM Part-Time and AFFILIATES – professors, who work after retirement in ASEM voluntarily. All of them work as AFFILIATES of AESM until old age according to the decision of the ASEM Senate in December 2019 to organize the Association "AESM Seniors" with a special Regulation of activity in AESM.

The Association "AESM Seniors" operates successfully during these two years even though most of the time it operated under the conditions of the COVID-19 pandemic.

The AESM affiliates of the Association „AESM Seniors” are functionally divided into three activity groups with the aim of supporting the AESM - home institution, which tends to become in the future research-education institution in the economic field of the Republic of Moldova. "Professor audit", "WEB support of SMEs" and "From studies in production" are three subdivisions of the Association "AESM Seniors", which operate successfully under the main estimate of CONTINUITY of AESM adult professors activities until happily old age.

Principiile „Întreprinderea este casa mea" și „Casa mea este Întreprinderea ".

Vârsta de pensionare, nu este un impediment, mereu este un job care le permite persoanelor aflate deja în statut de pensionar să activeze. Facilitățile, de care dispun cetățenii oricărei țări, sunt impuse de lege, în conformitate cu care se stabilește dacă persoana este capabilă de a activa în calitate de angajat, ce venit îi revine persoanei, ce pensie va avea aceasta la urma anilor muncii, care este jobul potențial și de ce beneficii va avea parte la acel job.

Pentru început, este necesar de a înțelege, că

fiecare stat sau uniune de state, au condiții impuse prin lege, care sunt individuale la fiecare stat în parte.

Vârsta de la care și până la care se permite de activat într-o oarecare funcție, pachetul de beneficii aplicat, asigurările, concediile, condițiile de accedere în funcție, sau demisionare / concediere din funcție sunt, de asemenea, individuale pentru fiecare stat în parte.

Toate condițiile posibile, care influențează astăzi posibilitățile oricărui, sunt legate strâns între ele. Angajatorii deseori preferă **angajați** cu cunoștințe, capabili de orice: să soluționeze o problemă apărută din senin, să fi mereu în mișcare și permanentă dezvoltare, să fie energic, să utilizeze cât mai productiv timpul.

Experiența și anii muncii compensează lipsa multor caracteristici care le lipsesc persoanelor cu vârsta de până la pensionare.

Pentru a atinge scopul de a efectua o activitate remunerată, persoana, mai întâi de toate, trebuie să studieze legea țării, în care urmează de a fi efectuată activitatea, apoi trebuie să cunoască condițiile, care ar face posibilă executarea acestei activități și interdicțiile, și, în final, necesită cunoașterea beneficiilor, de care poate dispune persoana, ce remunerare și scutiri sau compensații, pe care le poate primi persoana, care îndeplinește activitatea.

The principles "Enterprise is my home" and "My home is enterprise".

The retirement age is not an impediment, it is always a job that allows people already in retirement status to work. The facilities, available to citizens of any country, are imposed by law, according to which it is established whether the person is able to work as an employee, what income belongs to the person, what pension he will have after the years worked, what is the potential job and what benefits he will receive at that job.

To begin with, it is necessary to understand, that each state, or union of states, have conditions

imposed by law, which are individual to each state individually.

The age at which and up to which it is allowed to work in any position, the package of benefits applied, the insurances, holidays, the conditions for taking up office, or resigning / dismissing from office are also individual for each state separately.

All possible conditions, which today influence the possibilities of any, are closely related to each other. Employers often prefer employees with knowledge, capable of anything: to solve a problem that arose out of the blue, to be always on the move and permanent development, to be energetic, to use time as productively as possible. The experience and years worked compensate for the lack of many characteristics that people with the age up to retirement lack. In order to achieve the goal of carrying out a paid activity, the person, first of all, must study the law of the country, in which the activity is to be carried out, then must know the conditions, which would make it possible to carry out this activity and the prohibitions, and finally, requires knowledge of the benefits, which the person may have, what remuneration and exemptions or compensation, that you can receive the person, who performs the activity.

1. DIFERENȚE ÎN DREPTUL DIFERITOR STATE

Republica MOLDOVA

Relațiile de muncă în Republica Moldova sunt dirijate de către dreptul muncii.

Dreptul muncii ramură a sistemului de drept alcătuită din ansamblul normelor juridice care reglementează relațiile individuale și colective de muncă, atribuțiile organizațiilor sindicale și patronale, conflictele de muncă și controlul aplicării legislației muncii. Toate relațiile și raporturile juridice fiind înscrise în Codul Muncii, care ușurează aplicarea măsurilor de menținere, dirijare și ocrotire a relațiilor de muncă.

Conform Constituției Republicii Moldova:

Art. 43: Dreptul la muncă și la protecția muncii

(1) Orice persoană are dreptul la muncă, la libera alegere a muncii, la condiții echitabile și satisfăcătoare de muncă, precum și la protecția împotriva șomajului.

(2) Salariații au dreptul la protecția muncii. Măsurile de protecție privesc securitatea și igiena muncii, regimul de muncă al femeilor și al tinerilor, instituirea unui salariu minim pe economie, repaosul săptămânal, concediul de odihnă plătit, prestarea muncii în condiții grele, precum și alte situații specifice.

(3) Durata săptămânii de muncă este de cel mult 40 de ore.

(4) Dreptul la negocieri în materie de muncă și caracterul obligatoriu al convențiilor colective sunt garantate.

Art. 44: Interzicerea muncii forțate

(1) Munca forțată este interzisă.

(2) Nu constituie muncă forțată:

a) serviciul cu caracter militar sau activitățile desfășurate în locul acestuia de cei care, potrivit legii, nu satisfac serviciul militar obligatoriu;

b) munca unei persoane condamnate, prestată în condiții normale, în perioada de detenție sau de libertate condiționată;

c) prestațiile impuse în situația creată de calamități ori de alt pericol, precum și cele care fac parte din obligațiile civile normale, stabilite de lege.

Izvoarele dreptului muncii sunt:

Acte Normative:

1. Constituția RM.
2. Legile și hotărârile Parlament-ului Republicii Moldova;
3. Decretele Președintelui țării;
4. Hotărârile și dispozițiile Guvernului RM;

Contracte Normative

1. Contractul Colectiv de muncă
2. Convenția Colectivă

Uniunea EUROPEANĂ

UE vine în completarea inițiativelor adoptate de fiecare stat membru prin stabilirea unor standarde minime. În conformitate cu TRATATULUI PRIVIND FUNCȚIONAREA UNIUNII EUROPENE, UE adoptă directive care stabilesc cerințe minime referitoare la: condițiile de muncă și de încadrare în muncă; informarea și consultarea lucrătorilor.

Izvoarele dreptului muncii sunt:

1. Constituția (oricărui stat membru al UE supus analizei)
2. Legile și hotărârile Parlament-ului (oricărui stat membru al UE supus analizei)
3. Decretele Președintelui țării (oricărui stat membru al UE supus analizei)
4. Hotărârile și dispozițiile Guvernului (oricărui stat membru al UE supus analizei)
5. TRATATULUI PRIVIND FUNCȚIONAREA UNIUNII EUROPENE art. (153-159)

Statele UNITE ALE AMERICII

În SUA, nu există un cod, principalul act legislativ care să reglementeze domeniul de aplicare al relațiilor dintre angajat și angajator.

O parte a cadrului de reglementare care reglementează aceste relații este cuprinsă în titlul 29 din Codul SUA, "Legislația colectivă a muncii", altele în legi:

- Legea privind munca echitabilă (1938)
- Legea privind egalitatea de remunerare (1963)
- Legea drepturilor civile (1964)
- Legea privind discriminarea în funcție de vârstă în domeniul ocupării forței de muncă (1967)
- Legea privind sănătatea și securitatea la locul de muncă (1970)
- Legea privind persoanele cu handicap (1990)
- Legea privind concediul medical și de familie (1993)

2. CONTRACTUL INDIVIDUAL DE MUNCĂ

Contractul individual de muncă - este înțelegerea dintre salariat și angajator, prin care salariatul se obligă să presteze o muncă într-o anumită specialitate, calificare sau funcție, să respecte regulamentul intern al unității, iar angajatorul se obligă să-i asigure condițiile de muncă prevăzute de prezentul cod, de alte acte normative ce conțin norme ale dreptului muncii, de contractul colectiv de muncă, precum și să achite la timp și integral salariul.

Republica MOLDOVA / Uniunea EUROPEANĂ

Contractul Individual de muncă poate fi:

Format:

-Scris

-Oral

Durată:

-Determinat

-Nedeterminat

Tip:

-Ucenicie

-Formare Profesională

Timp de muncă:

-de 5 zile pe săptămână – repartizarea timpului de muncă în cadrul săptămânii este, de regulă, uniformă și constituie 8 ore pe zi, timp de 5 zile, cu două zile de repaus.

-de 6 zile pe săptămână – la unitățile unde, ținându-se cont de specificul muncii, introducerea săptămânii de lucru de 5 zile este nerațională, se admite, ca excepție, stabilirea, prin contractul colectiv de muncă și/sau regulamentul intern, a săptămânii de lucru de 6 zile cu o zi de repaus.

Statele UNITE ALE AMERICII

Legislația americană nu prevede obligativitatea unui contract de muncă scris, astfel încât acesta poate fi încheiat folosind una dintre următoarele trei forme: scris (contract de muncă), contract verbal

,contract implicit. Cele mai frecvente forme sunt contractele verbale și implicite. Forma scrisă a contractului de muncă este obligatorie doar în cazul angajării navigatorilor pentru munca pe nave mari. Se consideră că un contract verbal a fost încheiat atunci când angajatul și angajatorul se înțeleg asupra tipului de muncă ce urmează a fi prestată, asupra datei de începere a acesteia și asupra salariului. Cu toate acestea, în cazul în care apare un litigiu într-o astfel de situație, este foarte dificil pentru angajat să dovedească în ce condiții a fost încheiat efectiv contractul verbal. Un contract implicit, spre deosebire de un contract scris, nu este un document unic, ci o combinație de acorduri scrise și verbale încheiate între angajator și angajat pe parcursul angajării. Legislația din SUA nu limitează durata unui contract de muncă și nici circumstanțele în care părțile pot încheia sau rezilia un astfel de contract. De asemenea, nu există o limită de durată a contractului. Angajarea poate fi reziliată de oricare dintre părți în orice moment. De asemenea, în SUA nu există nicio prevedere privind perioada de probă, care permite angajatorului să stabilească o perioadă de orice durată. Angajatul nu are nicio răspundere. Despăgubirile pentru daunele cauzate de un angajat sunt plătite de companiile de asigurări.

Legea privind munca echitabilă stipulează un timp de lucru maxim de 40 de ore pe săptămână. În practică, angajatorul poate cere angajaților să lucreze ore suplimentare dacă este necesar, dar trebuie să plătească cel puțin o dată și jumătate din salariul normal.

La nivel federal, nu există nicio garanție că angajații au dreptul la concediu anual plătit în SUA. Potrivit datelor din 2016 ale Biroului de Statistică a Muncii, durata medie a concediului plătit pentru funcționarii publici a fost de 8 zile, pentru angajații de stat și municipali de 11 zile, iar în sectorul privat de 8 zile (minim - 5 zile în sectorul serviciilor, maxim - 12 zile în sectorul educației). De regulă, dispozițiile privind concediul anual plătit sunt stabilite la nivel local. Durata concediului variază în

funcție de vechimea în muncă și de timpul petrecut în aceeași companie.

De cele mai multe ori, nu sunt prevăzute indemnizații de boală. Un angajat aflat în incapacitate temporară de muncă din cauza unei boli este plătit de compania de asigurări. Angajatorul sau angajatul plătește asigurarea de sănătate. Nu este neobișnuit ca angajatorul să plătească doar salariul minim, care nu include indemnizația de boală.

3. PENSIONARE. Vârsta de pensionare în diferite țări

Țara	Vârsta	
	Bărbați	Femei
Moldova	63	60
România	65	61
Austria	65	60
Belgia	65	65
Bulgaria	64,6	61,4
Danemarca	65	65
Franța	62	62
Germania	65,7	65,7
Spania	65 / 65,6	65 / 65,6
Italia	67	67
Grecia	67	67
Olanda	67	67
Polonia	65	60
Suedia	61-67	61-67
SUA		
Anul nașterii	Vârsta	
	Bărbați	Femei
< 1937	65	65
< 1955	66	66
< 1960 <	67	67

(Anul de referință a datelor din tabel: 2021)

4. Activitatea pensionarilor în calitate de angajați în conformitate cu legile din Republica Moldova

În conformitate cu Codul Muncii al RM, angajatorul poate semna contract de muncă cu persoană pensionată pentru limită de vîrstă ori

vechime în muncă (sau care au obținut dreptul la pensie pentru limită de vârstă ori vechime în muncă), poate semna contract individual de muncă pe o perioadă determinată până la 5 ani, cu posibilitatea de al prelungi la acordul părților (art. 54(2),55(f)).

Persoana care a atins vârsta de pensionare poate executa orice funcție în orice domeniu, la acordul dintre el în calitate de angajat și angajator, unde nu există risc pentru sănătate, sau este nevoie de capacități fizice concrete, fiindcă există un rând de profesii cu pensionare înainte de termen pentru munca care poate provoca sau provoacă daune fizice:

- Mineri;
- Îmbogățirea, prăjirea, sinterizarea minereurilor;
- Operațiuni de cocsificare, cocsificare chimică și cocsificare;
- Fabricarea metalelor neferoase și feroase;
- Toate activitățile generatoare de gaze, atât industriale, cât și metalurgice;
- Inginerie electrică: reparații și fabricare
- Producția de radio;
- În activitatea din industria chimică;
- În activitatea și fabricarea explozivilor, a prafului de pușcă, a agenților de inițiere;
- Industria gazului și a petrolului; prelucrarea și stururilor bituminoase, a condensatului de gaz și a cărbunelui
- Industria transporturilor;
- Producția de materiale de construcție;
- Fabricarea în domeniul medical: substanțe materiale biologice, medicamente și preparate biologice
- Industria tipografică;
- Interacțiuni cu substanțe care conțin mercur și de origine radioactivă;
- Lucrătorii din industria energetică și atomică; manipularea elementelor radioactive;
- Industria sticlei și lucrul cu produse din faianță, ceramică și porțelan
- Prelucrarea lemnului și industria celulozei;
- Lucrul cu fibre artificiale și sintetice.

Excepție: în cazul cadrelor didactice și a cadrelor din organizațiile din sfera științei și inovării stabilirea pensiei pentru limita de vârstă este temei de încetare a contractului de muncă.

În final din cele expuse rezultă, că **total depinde de angajator și angajat.**

Angajatul poate demisiona odată cu atingerea limitei de vârstă sau vechimii în muncă, iar angajatorul, este în drept deplin să-l concedieze pe angajat în baza aceluiași temei, conform legii, **dacă nu există acordul între părți** de a semna un contract nou sau de al prelungi pe acel vechi.

În Republica Moldova legea îi favorizează pe cetățenii săi, de a crea relații și raporturi juridice de muncă, independent de vârsta atinsă, dar impun cetățenii unor limite concrete la anumite perioade de vârstă pentru a minimaliza riscul creării unor incidente, asigurând siguranța și ordinea publică indirect prin anumite restricții. De exemplu un șofer de curse lungi care a atins limita de vârstă, care poate și este capabil de a conduce un vehicul dar, ochii nu văd tot așa de bine cum era la o vârstă mai mică, reacționarea la starea de pe traseu sau în cazul apariției unor circumstanțe este mai lentă, aceasta creând riscuri, care ulterior amenință siguranța în societate. În acel caz duce răspundere angajatorul, care îi oferă acea posibilitate, rezultativ generând un anumit număr de riscuri. Astfel statul impune cetățenii dornici să activeze într-un oarecare domeniu să fie responsabili de starea sănătății și oferirea unui post de muncă în limita posibilităților angajatului.

References

- [1] **Todoroi, D. (2021), Paic, M., Asociația "Seniorii ASEM": 2 ani de activitate**, Serviciul Editorial-Poligrafic al ASEM, Chișinău: ASEM, 2021. – 114 p., ISBN 978-9975-155-32-8.
- [2] <http://www.sheld-on.eu/wp-content/uploads/2022/04/SHELDON-white-paper-FINAL-VERSION.pdf>