

Comunicat de presă

Echitate și siguranță la pensie

Proiectul de lege privind cumulul pensiei cu salariul în mediul public, binevenit în intențiile sale, are câteva prevederi neclare ce ridică probleme de aplicare pentru mediu privat. Este vorba de posibilitatea pensionării până la 70 de ani la cererea angajaților, respectiv acordul angajatorului. Această măsură are nevoie de un cadru mai clar și precis, altfel va genera multă impredictibilitate pentru angajatori pentru că, în ciuda intenției legiuitorului, nu este clar unde intervine acordul angajatorului. Factorul de instabilitate generat este accentuat de prevederea potrivit căreia **angajatul poate reveni oricând asupra deciziei** de continuare a activității până la 70 de ani.

"Nu se poate ca, după ce ai optat să nu te pensionezi, să poți să revii oricând și oricum asupra deciziei, fără a lăsa angajatorului timpul necesar să pregătească înlocuitori și, respectiv, fără să își dea acordul. Această continuare a activității trebuie să țină cont de peisajul mai larg al gestiunii resursei umane. Planurile de recrutare a tinerilor sau de înlocuire sunt făcute, evident, ținând cont de numărul de persoane care se pregătesc să se retragă din activitate. Aici este nevoie de predictibilitate, fiindcă nu se pot face ajustări de la o lună la alta. Trebuie să fie clar că această decizie se ia cu acordul părților.

Trebuie de asemenea să avem în vedere că nu orice meserie poate fi continuată în orice condiții și de către orice persoană dincolo de vârsta de 65 de ani. Decizia trebuie luată într-un cadru flexibil. Este important ca aceste puncte să fie clarificate", a declarat Radu Burnete, directorul Concordia.

Concordia susține integrarea persoanelor vârstnice în câmpul muncii, atât din motive sociale (continuarea integrării în comunitate, completarea veniturilor din pensie cu forme flexibile), cât și economice (compensarea deficitului de forță de muncă). Companiile angajează deja persoane vârstnice, în diferite formule flexibile, în funcție de capacitățile și nevoile acestora.

Este necesar să fie luate în calcul câteva aspecte:

- **Capacitatea de a presta anumite tipuri de activități** – sunt o serie de meserii care nu pot fi întreprinse la același nivel la 65, respectiv la 69 de ani. Angajatorul trebuie să poată evalua și lua decizia, de la caz la caz, cu privire la capacitatea de continuare a activității angajaților după vârsta standard de pensionare. În caz contrar, angajații se pot afla în situații de risc sau în imposibilitatea de a îndeplini sarcinile de lucru, din motive obiective, ce țin de capacitatea fizică.
- **Managementul resurselor umane în raport cu generațiile tinere:**
 - Planurile de școlarizare pentru învățământ dual, unde companiile sunt implicate, sunt creionate în raport cu numărul și meseriile celor care urmează să iasă la pensie, pentru a asigura înlocuirea. În cazul în care angajații în prag de pensionare aleg să prelungească activitatea, cei tineri vor rămâne fără locurile de muncă preconizate, pentru care au fost pregătiți, pentru că angajatorii nu îi pot păstra pe amândoi.
 - Chiar și în situațiile în care vorbim de lucrători cu studii superioare, care nu au nevoie de pregătire tehnică specifică unei meserii, companiile le pregătesc acestora planurile de carieră ținând cont de retragerea legală din activitate a unora dintre angajați.
- **Recrutarea** – termenele de 30, respectiv 60 de zile pentru notificarea angajatorului sunt extrem de scurte chiar și pentru a planifica procesul de recrutare pentru înlocuitori, în cazul în care angajații nu doresc pensionarea/prelungirea.

Concordia solicită Executivului clarificarea **termenilor și condițiilor prelungirii aplicabile după vârsta de pensionare, cu acordul clar al angajatorului, înainte de adoptarea legii, pentru a asigura predictibilitate și echitate pieței muncii din România.**

