



Parlamentul României

SENAT

Lege

privind unele măsuri pentru continuarea activității pe funcții de execuție de către persoanele care îndeplinesc condițiile de pensionare

EXPUNERE DE MOTIVE

Prezenta propunere legislativă se bazează pe obligațiile pe care statul român le deține ca stat social, fiind însărcinat cu asigurarea egalității și a distribuției echitabile a resurselor și a șanselor, pentru toți cetățenii săi.

În acest context, prin reglementarea poziției pe care o persoană ce atinge vârsta de pensionare o poate deține în cadrul unei instituții, se asigură o piață a muncii echitabilă, în care un salariat nu poate dispune de mai multe beneficii, în detrimentul altora. Interzicerea ocupării unei funcții de conducere odată atinsă vârsta de pensionare reduce din aceste beneficii nelimitate, care se cumulează pentru această categorie a cetățenilor. Conform acestui principiu de echitate, în majoritatea statelor europene se trasează o distincție clară între statutul de persoană pensionată și angajată, în ideea restrângerii acestui dublu privilegiu. Măsura vine astfel în consonanță cu politicile din alte state membre ale Uniunii Europene (eg. Franța, Belgia), în care chiar și posibilitatea cumulului între pensie și salariu este strict limitată și reprezintă mai degrabă o excepție. Cu atât mai mult, dacă principiul încetării activității pentru a primi o pensie este invocat de majoritatea legislațiilor europene pentru a restrânge drepturile salariale, acesta ar trebui să fie aplicabil și pentru atribuțiile și funcțiile pe care o persoană le poate deține odată atins acest prag de pensionare.

Măsura reprezintă un echilibru în această etapă de tranziție spre ieșirea din câmpul muncii. Astfel, persoana pensionată își poate desfășura în continuare activitatea, fiind încurajată să continue să acumuleze venituri, dar fără a putea ocupa o funcție de conducere. Dacă raționamentul pentru continuarea activității salariale este faptul că, așa

cum arată și statisticile efectuate la nivel european, persoanele pensionate rămân active economic în principal pentru a-și mări veniturile și pentru a-și asigura o pensionare autosuficientă („Angajarea muncitorilor vârstnici”, notă de cercetare nr. 5/2015, efectuată de Comisia Europeană, pag. 30), componenta de continuare a ocupării unor funcții de conducere în cadrul locurilor de muncă în care activează nu mai este acoperită de necesitatea pe care vârsta lor o impune. Acest fapt se suprapune peste realitatea socială prezentă în cadrul instituțiilor, care creează prin această practică de păstrare pe termene lungi a persoanelor pensionate, medii de muncă ermetice. Având în vedere faptul că integrarea pe piața muncii a tinerilor rămâne o problemă, considerăm că este de datoria statului să intervină activ, prin măsuri pozitive pentru încurajarea efectivă a acestora să obțină anumite posturi, în limita competențelor. Faptul că aceștia întrevăd posibilități restrânse în diferite domenii de angajare, se datorează și acestei rigidități instituționale. Oferirea de șanse și de accesibilitate acestora, astfel încât să poată concura pentru funcții de conducere, ar avea potențial să creeze o piață a muncii dinamică și competitivă, bazată pe competențe, și nu doar pe experiență.

Trebuie avută în vedere și situația societății românești în legătură cu acest aspect. În cadrul raporturilor de muncă există unele uzanțe care avantajează păstrarea aceluiași persoane în funcțiile de conducere, ele rămânând în aceste poziții chiar și după atingerea vârstei de pensionare, fără a exista multe posibilități de înlocuire sau concursuri frecvente de ocupare a acestor posturi, în preponderent în cadrul instituțiilor publice. Se poate observa o practică contrară trendului european, de creștere a vârstei de pensionare în România. Această practică a fost sesizată de-a lungul timpului de numeroase sindicate care au constatat faptul că această abordare nu reprezintă o facilitate pentru persoanele ajunse la vârsta standard de pensionare, ci are scopul ca persoane cu funcții de conducere să își poată păstra aceste posturi.

Inițiativa legislativă își propune să remedieze tocmai aceste inconsistențe prezente în societatea românească, inconsistențe care afectează accesibilitatea la oportunități în relațiile de muncă a categoriei active pe piață, dar și să asigure o echitate și să elimine mecanismele utilizate în practică de anumite persoane, astfel încât să își extindă într-un mod dezechilibrat în raport cu ceilalți, avantajele și beneficiile provenite din statutul lor ca angajați.

Un aspect esențial pe care proiectul de lege îl are în vedere îl reprezintă modul în care administrația publică își poate eficientiza activitatea managerială, desprinzându-se de modelul inert de conducere a acestor instituții. Noul Management Public, un model managerial pentru administrația publică aplicat în majoritatea statelor democratice, se focusează pe descentralizare și pe o anumită flexibilitate în recrutarea personalului, tocmai pentru a îmbunătăți performanța. În prezent, instituțiile publice românești nu îndeplinesc aceste condiții, iar un factor care contribuie este tocmai cumulum de beneficii în exercitarea atribuțiilor de serviciu pentru anumite persoane. Prin modificarea legislativă expusă, se îmbunătățește tocmai funcționarea acestor instituții, printr-o

viziune nouă și dinamică, în timp ce persoanele pensionate își pot aduce în continuare contribuția și experiența, în cadrul funcțiilor de executare.

Instituțiile publice din România sunt de multe ori conduse de manageri neperformanți care nu reușesc să livreze obiectivele prevăzute în statut. Un fenomen îngrijorător este acela al managerilor pensionari. În practică, o parte din funcționarii publici ce au ocupat o funcție de conducere pentru o perioadă îndelungată de timp, continuă să o facă și după vârsta pensionării, lucru contrar interesului public.

Inițiativa propusă are drept obiectiv lansarea de oportunități pentru noile generații care prin viziunea lor ar putea schimba modul de lucru în instituțiile publice, ceea ce ar putea fi un plus pentru noi toți. Rolul acestei inițiative nu este acela de a îngreuna dreptul pensionarilor de a munci, ci le oferă posibilitatea de a împărtăși din experiența acumulată în timp și de a oferi suport dintr-o poziție de execuție.

Un argument în favoarea interzicerii ocupării posturilor de conducere de către persoane care au împlinit vârsta de pensionare este faptul că în acest mod se poate evita stagnarea. Introducerea de personal nou este un lucru care menține o instituție vie și dinamică. O instituție poate fi condusă cu succes de o singură persoană pe o perioadă îndelungată de timp, dar după mai mulți ani, interesele publice ar putea fi în cele din urmă afectate de funcționarea bazată pe principii învechite. În domenii precum cel cultural și de sănătate, instituțiile ajung să fie monopolizate de o generație anterioară.

Angajații mai tineri reprezintă idei mai noi și abordări mai adecvate timpurilor noastre. Tinerele talente sunt ținute în șomaj sau duc lipsă de oportunități de promovare din lipsă de posturi disponibile, în mod nedrept, atunci când angajații cu experiență păstrează locurile de muncă și influența în cadrul unor instituții publice. Schimbarea legislativă propusă prezintă o obligație de a introduce o nouă energie și inovație în domeniul public.

Actul managerial presupune, pe lângă o cantitate însemnată de energie și rezistență la stres, și aptitudinea de inovație și adaptare la cele mai noi tendințe ale momentului. În orice domeniu, pentru a putea fi competitiv, trebuie să fii la curent cu noutățile și să fii capabil de a gestiona noi provocări.

Este important să adresăm îngrijorarea referitoare la legile împotriva discriminării în funcție de vârstă. Această schimbare legislativă nu prezintă interes din punct de vedere al discriminării. Angajații nu sunt concediați, ci doar transferați în poziții de execuție, posturi de unde se pot bucura în continuare de beneficiile carierelor sale îndelungate și de prezența neîntreruptă pe piața de muncă. Interzicerea persoanelor care au împlinit vârsta de pensionare din a ocupa funcții de conducere reprezintă o simplă adăugare a unei cerințe suplimentare pentru a putea ocupa poziția respectivă. Acești salariați își pot căuta inclusiv alte locuri de muncă deoarece nimic nu obligă angajatorii să impună pensionarea.

Exemplele din mai multe state relevă faptul că fost recunoscută, la nivel internațional, necesitatea de a reîmprospăta constant personalul în anumite domenii pentru a putea face față provocărilor impuse de anumite poziții sau de a se conforma cu nevoia constantă de dezvoltare a societății.

România nu poate fi un partener competitiv la nivel global, atâta timp cât instituțiile statului nu sunt adaptate la nivelul secolului XXI. Trăim în era tehnologiei și trebuie să învățăm să folosim resursele care ne sunt puse la dispoziție. Reformele pot fi făcute doar de oameni ancorați la realitățile societății. În secolul vitezei, managerii sunt cei care revoluționează și eficientizează proceduri de lucru. Ei sunt cei care fac lucrurile să se miște în direcția potrivită. Așadar, această inițiativă legislativă, a cărei precedent a fost stabilit la nivel internațional, este un apel la evoluție și eficientizare.

Concluzionând, proiectul de față intervine în reglementarea a două aspecte esențiale în activitatea statutului:

1. asigurarea echitabilității și a egalității de oportunități pentru toți cetățenii integrați în câmpul muncii, astfel încât beneficiile ce li se aplică să fie proporționale și să nu dezavantajeze alte categorii;

2. îmbunătățirea modului managerial de funcționare a unor instituții, prin oferirea de șanse tinerilor angajați și dinamizarea mediului, prin concurență, fără a împiedica persoanele cu vârsta de pensionare din exercitarea activității pentru care au acumulat experiență.

În numele inițiatorilor,

Cristinel Gabriel Berea – Senator 

Parlamentul României

Parlamentul României