LEASINGUL DE PERSONAL

Magdalena PETICĂ,
Facultatea de Drept

CZU:349.2:347.454 *mady.pt01@mail.ru*

Leasingul de personal este un concept răspândit în Europa,inclusiv în România,pe când în Republica Moldova ar putea să fie reglementat în anul 2022. Acest concept constă în livrarea forței de muncă unei companii la cerere,pe o perioadă determinată,în timp ce oamenii rămân a fi angajații agențiilor de recrutare, totodată presupune angajarea unor persoane cu contracte de muncă temporare, între o zi și 3 ani.

În procesul leasing-ului de personal sunt trei participanți: agenția de recrutare,compania beneficiară și angajatul temporar. Aceștia trei nu semnează un contract unic. Agenția de recrutare și compania beneficiară încheie un contract de leasing de personal,iar salariatul semnează un contract individual de muncă cu agenția de recrutare. Persoanele care urmează să activeze în acest sistem vor fi angajați în acte ai companiei de recrutare,dar în practică ei vor presta servicii pentru firma care are nevoie de personal pe o durată prestabilită. Salariile și impozitele aferente angajaților le plătește agenția de recrutare.

Confederația Națională a Sindicatelor din Republica Moldova (CNSM) este de părerea că leasingul de personal este''cea mai modernă formă de sclavie'' și că sunt categoric împotriva reglementării acesteia în legislația națională. CNSM consideră că implementarea acestei instituții în RM înseamnă stabilirea dreptului patronului de a beneficia de munca unui salariat printr-un intermediar fără să-și asume responsabilități. CNSM afirmă într-un comunicat de presă că „Cu alte cuvinte, această formă de angajare sau, mai bine zis, de liberalizare excesivă a relațiilor de muncă are drept scop reducerea costurilor angajatorilor din contul lucrătorilor și anume, prin limitarea drepturilor și garanțiilor legale ale acestuia. Ori, stabilirea în Republica Moldova a instituției leasingului de personal impune o serie de riscuri și dezavantaje pentru lucrători". [1] Desigur însă că există mai multe riscuri referitor la leasingul de personal, de exemplu : instabilitatea locului de muncă,limitarea dreptului la anga-

jare pe o perioadă nedeterminată,aplicarea în mod frecvent a perioadei de probă pentru salariatul temporar etc.

Pe lângă afirmația făcută de CNSM, există Asociația Agențiilor de Recrutare din RM care colaborează cu întreprinderi mici,medii și mari atât la nivel local,cât și la nivel internațional și pune la dispoziție forța de muncă temporară pe care o găsim pe site-ul asociatia.md chiar sub numele de leasing de personal. În prezent însă, aceasta este unica instituție din RM care pune la dispoziție această forță de muncă,nefiind implementat în Codul Muncii un astfel de articol cu privire la leasingul de personal. În 2019, fiind citată de către portalul de știri agora.md, viceministra Sănătății,Muncii și Protecției Sociale,Anastasia Oceretnîi a afirmat că ”A venit o propunere de la mediul de afaceri, de modificare a Codului Muncii, prin care să reglementăm leasingul de personal, dar încă nu a fost analizată. În procesul de analiză a propunerilor vom ajunge și la reglementarea leasigului de personal. Ei au venit cu propuneri concrete, cum ar trebui reglementat în Codul Muncii, dar noi încă nu am ajuns să examinăm propunerea”, viceministra a mai precizat că dacă va mai fi nevoie de reglamentat leasingul de personal atunci, cu un proiect de lege de modificare a Codului Muncii în această direcţie ar putea veni în anul 2020 este bine de menţionat că până în prezent nu sunt modificări la acest capitol. [2]

În concluzie, leasingul de personal are atât avantaje cât și dezavantaje,pe de o parte reprezintă unele riscuri,pe de altă parte este o oportunitate de angajare pentru cei aflați în căutarea unui loc de muncă de calitate. Contractul de leasing ar trebui perceput şi ca o şansă, un început pentru cei care nu reuşesc să-şi găsească un loc de muncă permanent. Avantajele muncii temporare, adică ale leasingului de personal sunt numeroase, şi pot fi analizate atât din punctul de vedere al utilizatorului, cât şi din punct de vedere al angajatului. Evident,sunt păreri împărțite și voci care spun că tocmai criza și dificultățile financiare ar trebui să determine organizațiile să lucreze cu agenți de muncă temporară. Adevărul însă este undeva la mijloc.

Eu sunt de părerea că leasingul de personal este foarte oportun pentru companiile care au nevoie de personal pe un termen restrâns,cu puține riscuri și cheltuieli,în special pentru angajații sezonieri(în agricultură,servicii de desing sezonier,chiar și în construcții). Pentru angajat,acest serviciu nu influențează nici într-un fel contractul de muncă și posibilitatea de a lucra legal,ba din contra,îi oferă siguranță în câmpul muncii.

Bibliografie:

- Site-uri

1. Poziția sindicatelor privitor la propunerea reglementării în legislația națională a leasingului de personal, promovată insistent de mediul de afaceri din Republica Moldova prin intermediul Consiliului Economic pe lângă Prim-ministru, [accesat 12.03.2022]. Disponibil : https://cutt.ly/BA0bwl8
2. Leasingul de personal", sistemul prin care companiile „închiriază" angajați: Cum funcționează și când ar putea fi reglementat în Republica Moldova, [accesat 13.03.2022]. Disponibil: https://agora.md/stiri/60299/leasingul-de-personal--sistemul-prin-care-companiile-inchiriaza-angajati-cum-functioneaza-si-cand-ar-putea-fi-reglementat-in-republica-moldova?fbclid=IwAR3RJ_OH3R5j2-MoAQrattQuMAmAgDRH2Jb9VzNB6cwr4QEWbOfUXq-reE-hA

Recomandat
Natalia MARKOVA,
magistru în drept, lector universitar.