STATUTUL JURIDIC AL INSPECTORULUI DE MUNCĂ ÎN REPUBLICA MOLDOVA

Păscăluță Felicia, magistru în drept (USM)

Work standards and their implementation are often seen as obstacles to business efficiency. Any attempt to marginalize labor inspection must be rejected. Labor protection mechanisms can be changed, but the purpose and objectives remain the same, labor inspection is essential for a balanced social - economical development and for the social justice.
Key-words: work standard, implimentation, business efficiency, labor inspection, economic development, social justice.

Actualmente dezvoltarea societății din Republica Moldova reclamă consolidarea legalității în toate domeniile de activitate a omului, inclusiv în aplicarea legislației muncii şi a actelor normative de protecție a muncii. Transformarea relațiilor sociale necesită o perfecționare permanentă a sistemului de funcționare a protecției juridice a salariaților. Reglementarea juridică a raporturilor de muncă trebuie să corespundă atât ca formă, cât şi ca conținut caracterului reorganizărilor de structură în economie. Respectarea drepturilor angajaților în câmpul muncii reprezintă baza stabilității în societate. Reglementarea juridică a raporturilor de muncă are un rol important în societate. Intrând în raporturi de muncă, salariatul, în procesul activității sale, se află în subordinea angajatorului. Situația dependentă a salariatului nu-i permite întotdeauna să-şi apere eficient drepturile sale, de aceea statul, în persoana organelor abilitate, are obligația să asigure respectarea drepturilor de muncă ale salariaților. Astfel, conform art. 371 Codul Muncii al RM unul din organele de supraveghere şi control privind respectarea legislației muncii şi a altor acte normative, ce conțin norme ale dreptului muncii, este Inspecția Muncii[1].

Subiecții care trebuie să îndeplinească sarcinile Inspecției Muncii sunt inspectorii de muncă, care reprezintă sistemul administrativ al Guvernului, iar misiunea lor este de a asigura respectarea tuturor standardelor de protecție a muncii, precum şi de a dezvolta relații de muncă corecte şi constructive.

Conform legislației muncii, inspectorii de muncă au statut de funcționar public şi asupra lor se răsfrâng garanțiile şi înlesnirile oferite prin lege inspectorilor de muncă ca pentru funcționari publici, precum şi anumite garanții suplimentare, acordate de legislația în vigoare, dintre care cea mai importantă o constituie imunitatea acestora față de remanierile şi schimbările guvernamentale[2]. Inspecția Muncii este condusă de un inspector general numit de Guvern dar care la fel, în conformitate cu normele internaționale nu este influențat de nici o schimbare în conducerea statală.

Capacitatea juridică a inspectorilor de muncă ca subiecți în dreptul muncii apare odată cu învestirea lor în funcție (angajarea) şi, ca şi la oricare alt funcționar public, ține de anumite criterii.

Criteriile solicitate de legislație întrunesc atât cerințe generale fixate în legea cu privire la funcția publică şi în statutul funcționarului public, cât şi cerințe speciale, stipulate în actele normative interne şi internaționale cu privire la inspecția muncii.

Conform cerințelor generale, un funcționar public trebuie să aibă vârsta prevăzută de Codul Muncii, să fie cetățean al Republicii Moldova şi să cunoască limba de stat[3]. Conform cerințelor naționale şi internaționale, inspectorul de muncă va trebui să dispună de studii corespunzătoare şi, reieşind din complexitatea funcțiilor de inspector al muncii, trebuie să cunoască legislația muncii, iar în cadrul Inspecției Muncii trebuie să fie angajați inspectori cu cunoştințe în diverse domenii: tehnic, ecologic, chimic.

Mai sus s-a menționat că inspectorul de muncă are statut de funcționar public, din care motiv el poate fi stimulat pentru exercitarea eficientă a atribuțiilor, a spiritului de inițiativă, pentru activitate îndelungată şi ireproşabilă în serviciul public. Stimularea funcționarului public poate fi efectuată pe diverse căi: premiu; mulțumire; diplomă de onoare. Pentru succese deosebite în activitate, merite față de societate şi față de stat, funcționarul public poate fi decorat cu distincții de stat. Stimulările se aplică de către persoana/organul care are competență legală de numire în funcție printr-un act administrativ. Stimulările se înscriu în carnetul de muncă şi în dosarul personal al funcționarului public.

După mulți ani de experiență, sistemele performante de inspecție au dezvoltat caracteristici sau principii semnificative comune, dintre care cele mai importante sunt *prevenirea* şi *integrarea*.

Prevenirea înseamnă, în primul rând, depunerea unui efort hotărât pentru a reduce accidentele şi bolile legate de procesele/activitățile de muncă, astfel se va pune accentul pe abordarea preventivă în toate activitățile de inspecție.

Integrarea presupune ca toate aspectele legate de inspecția muncii să fie abordate în cadrul vizitelor de inspecție obişnuite sau inopinate. Adică, un singur inspector calificat şi competent în cadrul vizitei de inspecție va verifica toate aspectele de bază, cu excepția celor complexe, legate de protecția muncii şi relațiile de muncă. Această metodă presupune că majoritatea inspectorilor sunt „generalişti" bine instruiți, cunosc,în linii mari despre tot şi sunt susținuți de un număr mic de „specialişti", adică experți care cunosc totul despre ceva anume şi care intervin, de regulă, la cererea colegilor lor generalişti, în cazuri mai complexe, unde sunt necesare cunoştințele lor.

Inspectorii controlează modul în care se aplică legislația națională în domeniul în discuție la toate persoanele juridice şi fizice[4] şi în exercitarea atribuțiilor sale se bucură de anumite drepturi, precum şi au anumite obligații.

Ca *drepturi generale* specificăm: să examineze probleme şi să ia decizii în limitele competenței sale; să-şi cunoască drepturile şi atribuțiile stipulate în fişa postului; să beneficieze de stabilitate în funcția publică deținută, precum şi de dreptul de a fi promovat într-o funcție publică superioară; dreptul şi obligația de a-şi perfecționa, în mod continuu, abilitățile şi pregătirea profesională etc.

Ca *drepturi speciale* indicăm: dreptul de a pătrunde la întreprinderi, instituții, organizații în vederea exercitării controlului asupra respectării legislației muncii, la orice oră de zi sau din noapte, fără informarea prealabilă a angajatorului, în locurile de muncă, în încăperile de serviciu şi de producție; să solicite şi să primească de la angajator actele şi informațiile necesare controlului; să solicite şi să primească, în limitele competenței, declarații de la angajatori şi salariați; să ceară lichidarea imediată sau într-un anumit termen a abaterilor constatate de la dispozițiile actelor legislative şi ale altor acte normative referitoare la condițiile de muncă şi la protecția salariaților în exercitarea atribuțiilor lor; să întocmească procese-verbale cu privire la contravențiile administrative din domeniul muncii şi protecției muncii.[5]

Obligații generale: să se călăuzească în activitatea sa de legislație; să respecte cu strictețe drepturile şi libertățile cetățenilor; să îndeplinească cu responsabilitate, obiectivitate şi promptitudine, în spirit de inițiativă şi colegialitate toate atribuțiile de serviciu; să respecte normele de conduită profesională prevăzute de lege.

Obligații speciale: să păstreze confidențialitate asupra sursei oricărei reclamații, care semnalizează încălcarea dispozițiilor actelor legislative şi ale altor acte normative referitoare la relațiile de muncă, protecția muncii şi să nu dezvăluie angajatorului faptul că respectivul control a fost efectuat în urma unei reclamații; să fie obiectiv şi imparțial, să nu se manifeste în calitate de mediator sau arbitru în soluționarea conflictelor de muncă; să nu aibă nici un fel de interes, direct sau indirect, legat de angajatorii care se află sub incidența controlului său.

Lista drepturilor şi obligațiilor nu este enumerată exhaustiv, astfel prin diferite acte normative naționale şi internaționale ea poate fi completată.

Inspectorul de muncă se bucură de anumite garanții, prevăzute de legislație, cum ar fi:

- nu poate fi persecutat pentru acțiunile sale înfăptuite în limitele legii;
- activitatea sa de muncă este garantată prin stabilitate;
- inspectorul îşi păstrează locul indiferent de remanierele guvernamentale etc.

Inspectorii de muncă sunt promotori ai progresului social şi apărători ai păcii sociale. De aceea, ei sunt investiți nu numai cu atribuții, dar pot informa şi îndruma asupra prevederilor legii. Astfel, responsabilitatea inspectorilor cu privire la informarea şi îndrumarea patronilor şi a lucrătorilor prevede: explicarea înțelesului legii; stabilirea respectării sau nerespectării cerințelor legale în întreprindere şi explicarea măsurilor ce trebuie întreprinse pentru a asigura respectarea cerințelor legale. În cadrul informării şi îndrumării, inspectorii vor explica ce trebuie făcut potrivit standardelor în vigoare şi, mai puțin, modalitățile tehnice de îndeplinire a acestor cerințe. Atunci când oferă consultații privind respectarea legislației, inspectorii trebuie să ia decizii cu discernământ.

Pe parcursul activității lor inspectorii se pot confrunta cu situații care nu sunt prevăzute de legile şi reglementările în vigoare şi care pot genera inechitate socială[6]. Asemenea cazuri trebuie identificate, descrise, explicate şi raportate inspectorilor superiori din inspectoratul central. Problemele identificate, de obicei, se includ în raportul de activitate a Inspecției Muncii, care se întocmeşte anual. Asemenea rapoarte pot sta la baza modificării legislației. Astfel, inspectorii au un rol important şi permanent în îmbunătățirea standardelor de protecție socială şi protecție a muncii.

În multe țări, inspectorii, au funcții suplimentare cum ar fi: promovarea unor relații armonioase şi a dialogului social dintre patroni şi salariați; investigarea reclamațiilor şi concilierea în litigiile dintre patroni şi salariați[7].

Nu trebuie uitat scopul real al inspecției. Acesta nu este de a demonstra superioritatea inspectorului şi autoritatea funcției sau de a acționa în judecată sau de a „pedepsi", ci de a asigura un mediu de muncă corect, lipsit de pericole, sănătos şi productiv. În abordarea acestor factori-cheie, inspectorul trebuie să dea dovadă de abilități eficiente de comunicare. Modul în care inspectorul interacționează cu oamenii va determina punerea în practică a mesajului său. Nu doar vorbele, recomandările sau ordinele inspectorului sunt importante, ci şi modalitatea de transmitere a mesajului.

Schimbările care se petrec în domeniul muncii şi viteza cu care acestea au loc, necesită aplicarea unor abordări diferite, deseori acestea sunt şi complexe, dar şi contradictorii. Astăzi, se pune accentul tot mai frecvent pe prestarea unor servicii specializate şi pe activitatea comitetelor de securitate şi sănătate şi a comitetelor de muncă, care facilitează respectarea de către patroni şi lucrători ai legislației şi regulamentelor de muncă. Acest lucru reprezintă atât o provocare, cât şi o oportunitate: provocare pentru că inspectorii trebuie să consulte şi să lucreze cu o serie de instituții externe; şi o oportunitate pentru că aceste instituții pot ajuta la promovarea şi perfecționarea activității inspectorilor de muncă.

Trebuie să remarcăm că împuternicirile Inspecției Muncii au fost limitate, deoarece anterior acest organ de supraveghere şi control asupra respectării legislației muncii avea dreptul să aplice sancțiuni administrative, inclusiv amenzi, măsuri care disciplinau angajatorii ce încălcau actele normative referitoare la condițiile de muncă şi protecția salariaților în exercitarea obligațiilor de muncă[8]. Actele administrative, emise de inspectorii de muncă, pot fi contestate la Inspectoratul General de Stat şi, sau conform Legii contenciosului administrativ, art. 380 CM al RM. În activitatea sa inspectorii de muncă întâlnesc o serie de impedimente. Persoanele care împiedică, în diverse moduri, efectuarea controlului de stat asupra respectării legislației muncii, care nu îndeplinesc măsurile obligatorii dispuse de inspectorii de muncă, care amenință cu violență sau aplică violența față de inspectorii de muncă, față de membrii familiilor lor şi de bunurile lor, poartă răspundere în conformitate cu legislația în vigoare, cu contractele colective de muncă şi cu convențiile colective, art. 382 Codul Muncii.

Disputa neîncetată a omului cu el însuşi se realizează prin intermediul mijloacelor tehnice tot mai sofisticate şi a procedeelor deosebit de complexe, care-i pun deseori în primejdie viața sau sănătatea[9]. Protejarea acestor valori primordiale solicită eforturi deosebite pentru prevenirea sau diminuarea factorilor de risc, prin îmbinarea mijloacelor tehnice şi juridice în disciplina denumită „protecția muncii"[10](10). În această situație, standardele de muncă şi implementarea lor sunt uneori considerate drept obstacole în eficientizarea afacerilor. În acest context, trebuie respinsă orice încercare de marginalizare a inspecției muncii. Mecanismele de protecție a muncii pot fi schimbate, dar scopul şi obiectivele rămân aceleaşi - inspecția muncii este, de fapt, piatra unghiulară/temelia edificiului, care asigură o dezvoltare social economică echilibrată, făcând astfel un serviciu atât lucrătorilor, cît şi angajatorilor, cu precădere în perioadele de tranziție.

BIBLIOGRAFIE:

Codul Muncii al Republicii Moldova, nr. 154-XV din 28.03.2003, Monitorul Oficial, nr. 159-162/648 din 29.07.2003.

2 Convenția nr.81 privind Inspecția Muncii în industrie şi comerţ, adoptată la 11.07.1947 şi ratificată de către Parlamentul Republicii Moldova la 26.09.1995// Tratate internaționale, vol.27, 2001.

3 Legea nr.158 din 04.07.2008 cu privire la funcția publică şi statutul funcționarului public //M.O., nr.230-232 din 01.01.2008, art.15.

4 Alexandru Țiclea, Tratat de dreptul muncii, Ediția a IV-a, Universul Juridic, Bucureşti, 2010, pag.834.

5 Legea privind Inspecția Muncii, nr.140-XV din 10.05.2001// M.O., nr. 68-71 din 29.06.2001, art.3.

6 Nicolai Romandaş, Eduard Boişteanu, Dreptul muncii, Chişinău, 2007, pag. 394.

7 Lucian-Mihail Arnăutu, Dreptul muncii, Editura SEDCOM LIBRIS, Iaşi, 2010, pag. 217.

8 Teodor Negru, Cătălina Scorțescu, Dreptul muncii, Labirint, Chişinău, 2010, pag.304.

9 Tiberiu Constantin Medeanu „Accidentele de muncă", vol.I, Lumina Lez, 1998, pag.7.

10 Legea securității şi sănătății în muncă, nr.186 din 10.07.2008//Monitorul Oficial, nr.143-144 din 05.08.2008.

Recenzenți: N.Romandaş, dr., conf.univ. (USM)
L.Dandara, dr., conf.univ.inter. (UCCM)