JOB SHARING-UL – UN NOU ARANJAMENT CONTRACTUL ÎN DREPTUL MUNCII

JOB SHARING – A NEW CONTRACTUAL ARRANGEMENT IN LABOUR LAW

CZU: 349.22:331.106:349.2(478)(094.4) **https://doi.org/10.59295/spd2025j.51**

Tatiana MIHAILOV
ORCID: 0000-0003-4527-3144
E-mail: mihailov.tatiana@gmail.com
Universitatea de Stat din Moldova, Chișinău, Republica Moldova

Summary*. Job sharing represents a distinctly atypical form of employment that ensures a high degree of flexibility by allowing two individuals to collaboratively perform the duties of a single job position, typically accumulating the equivalent of one full-time role. This new contractual model is gaining increasing popularity in the private sector, although job sharing has long existed in certain branches of the economy, where it has been consistently applied over the years.A particularly relevant example—also applicable to the realities of the labour market in the Republic of Moldova—includes medical doctors, nurses, and auxiliary healthcare staff, firefighters, and similar professions. In such cases, two or more individuals assume the same functional responsibilities, taking over the position from one another at the end of each shift, thereby ensuring uninterrupted operational continuity for the employer.At present, however, this model of performing work duties is applied in the Republic of Moldova almost exclusively in the context of socially necessary activities.*

Keywords: *atypical form of employment, flexibility, job sharing, part-time work.*

INTRODUCERE

Job sharing-ul reprezintă o formă de muncă pronunțat atipică, care asigură o marjă mare de flexibilitate prin care două persoane, exercită, în mod colaborativ, același post de muncă, acumulând împreună de regulă o normă întreagă.

Această nouă formă contractuală câștigă o tot mai mare popularitate în sectorul privat, deși job sharing-ul era cunoscut și până acum în unele ramuri ale economiei, fiind utilizată pe parcursul a mai multor ani consecutiv. Cel mai relevant exemplu în acest sens, care este aplicabil și realităților pieții forței de muncă din Republica Moldova ar fi: medicii, asistentele medicale și personalul medical auxiliar, pompierii, etc. În cazurile respective, două sau mai multe persoane au aceleași obligații funcționale, preluând activitatea în cadrul aceluiași post de muncă, una de la cealaltă, la finalul fiecărei schimb, ceea ce asigură în mod nemijlocit continuitatea activității neîntrerupte a angajatorului respectiv. Totodată, acest model de exercitare a activității de muncă la momentul actual în Republica Moldova este valabil doar în cazul prestării unor activități social utile.

La momentul actual, piața forței de muncă este se caracterizează prin transformări accelerate, iar noile aranjamente contractuale de muncă urmează să capete o importanță tot mai mare. Așadar, în loc să fie nevoit să recurgă la concedieri ale personalului, utilizând o astfel de formă contractuală, angajatorul pot recurge la partajarea postului de muncă între mai mulți salariați ca și o alternativă viabilă atât pentru angajator, deoarece nu generează costuri suplimentare, cât și pentru salariați, deoarece își păstrează un anumit nivel salarial. Totodată, într-o lume din ce în ce mai digitalizată capacitatea unui angajator de a-și furniza serviciile într-un mod continuu devine un avantaj competitiv major în fața altor angajatori. Așadar, dacă e să privim spre viitor și spre modul cum urmează a se derula în continuare aceste raporturi de muncă, job sharing-ul poate devine în acest caz un instrument esențial pentru promovarea flexibilității și colaborării între diferiți salariați fără ca să fie compromisă calitatea serviciilor prestate sau productivitatea muncii. În continuare vom analiza modul în care funcționează job-sharing-ul și care distincțiile acestuia față de munca part-time.

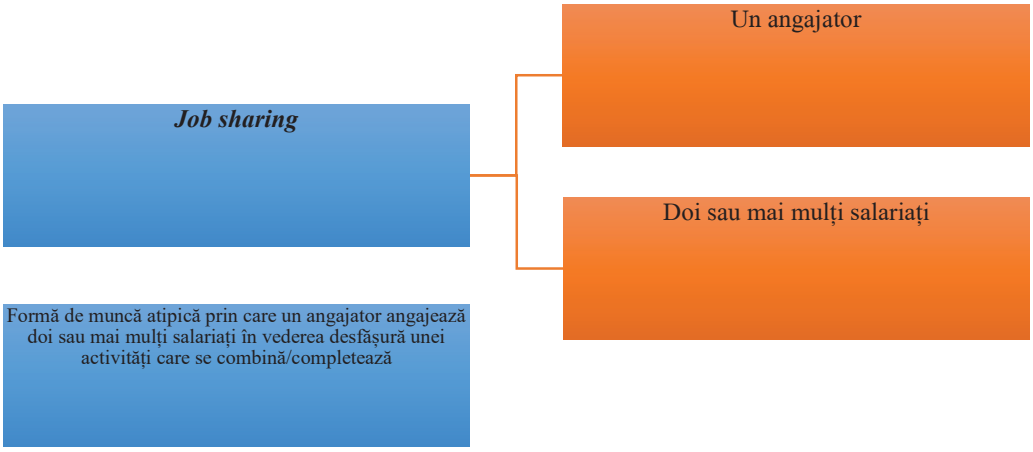


Figura 1. Forma pronunțat atipică de muncă job sharing [1, p. 241]

MATERIAL ȘI METODĂ

Pentru realizarea articolului științific au fost analizate un șir acte normative internaționale și naționale, precum și publicațiile științifice relevante din acest domeniu. În cadrul studiului dat s-a recurs la utilizarea mai multor metode de cercetare științifică, printre care menționăm în special: metoda comparativă, metoda de analiză și sinteză, metoda generalizatoare, precum și alte metode științifice. Prezentul articol științific are drept scop analiza contractului de job sharing,scoaterea în evidență a avantajelor și dezavantajelor pe care îl are un astfel de aranjament contractual, analiza reglementărilor legislației cu privire la job sharing în diverse state ale lumii, precum și analiza comparativă a job sharing-ului cu munca part-time (munca pe fracțiune de normă).

REZULTATE ȘI DISCUȚII

Job sharing-ul poate fi realizat în baza a trei modele fundamentale: modelul gemenilor (twins model), modelul hibrid și modelul insulelor (islands model). Fiecare dintre aceste modele a job sharing-ului reflectă un mod diferit de partajare a sarcinilor și de organizare a procesului de muncă între salariații angajați în cadrul aceluiași post de muncă.

Cel mai frecvent utilizat model al job sharing-ului reprezintă modelul gemenilor. În cadrul acestui model doi salariați își asumă responsabilități comune ale unui post de muncă, lucrând fie în intervale orare diferite, fie chiar în zile diferite. Deși acești salariați nu se suprapun fizic la locul lor de muncă, totuși salariații se conduc de un model colaborativ de realizare a sarcinilor, contribuind alternativ la realizarea sarcinilor și obiectivelor comune. Fiecare salariat în vederea funcționării eficiente a acestui model de realizare a muncii urmează să dea dovadă de un grad ridicat de comunicare și coordonare, ținându-se cont de faptul că schimbul de responsabilități se produce fără a exista contact direct între părți.

Modelul hibrid al job sharing-ului se diferențiază de modelul gemenilor prin faptul că pe lângă realizarea sarcinilor și obiectivelor comune pe care le au salariații, fiecare dintre aceștia își mai asumă și responsabilități distincte, în funcție de competențele pe care le are.

Modelul insulelor este cel mai apropiat de modelul clasic al desfășurării raportului de muncă, deoarece fiecare salariat în acest caz își desfășoară activitatea de sine stătător, având atribuții distincte unul de celălalt. Funcționarea acestui model de job sharing presupune autonomia deplină a salariaților unul față de celălalt, precum și responsabilitate individuală.

Deși aceste trei modele de job sharing sunt cele mai des utilizate, totuși angajatorii pot negocia cu salariații săi și alte forme mai personalizate ale acestui aranjament contractual.

Particularitățile juridice ale regimului contractual de job sharing diferă de la un stat la altul în strictă dependență de normele adoptate la nivel național. Limitarea un astfel de regim juridic poate fi prevăzut în mod expres în legislațiile naționale sau pot fi rezultatul interpretării normelor generale ale legislației muncii. Totodată limitarea unor astfel de aranjamente contractuale de muncă noi cum ar fi noi job sharing-ul pot compromite nivelul de flexibilitate atât de necesar la etapa actuală în relațiile de muncă.

Cu titlu de exemplu, menționăm că Codul muncii al Slovaciei nu stabilește nici o restricție pentru angajatori și salariați în vederea instituirii unui astfel de regim contractual, unica condiție necesară de a fi respectată fiind acordul mutual al părților. Prevederi similare pot fi regăsite și în legislațiile Ungariei, Lituaniei și Italiei și Germaniei. În Estonia, regimul juridic de job sharing poate fi stabilit între părți în baza normelor utilizate pentru reglementarea muncii pe fracțiune de normă (timp de muncă

parțial), neexistând în acest sens reglementări distincte anume pentru job sharing [2, p. 89].

De cele mai deseori, apar restricții normative atunci când salariatul solicită preschimbarea unui regim de muncă cu o normă întreagă la regimul de muncă instituit prin job sharing, fiind unul evident mai precar pentru salariat decât cel inițial. În Germania, dreptul de a solicita un regim de muncă pe fracțiune de normă sau prin job-sharing este recunoscut doar acelor salariați care au o vechime în muncă la acest angajator de cel puțin șase luni, iar în companie sunt angajați cel puțin 15 salariați.

Astfel de exemple de limitări legislative au drept scop protecția salariatului ca parte mai slabă în cadrul unui raport de muncă. Totodată, condiția legată de dimensiunea întreprinderii și numărul concret de persoane angajate poate dezavantaja salariații care sunt angajați în microîntreprinderi. Spre exemplu, în Estonia, 90% din întreprinderi sunt clasificate drept microîntreprinderi, numărul total de salariați fiind mai mic de 10 persoane. În acest sens, aplicarea unor norme similare celor din Germania, ar face imposibil accesul la job-sharing pentru un număr nespus de mare de salariați.

În unele țări, de asemenea, adoptarea unui astfel de regim de muncă poate fi împiedicată de refuzul angajatorului, deoarece, solicitarea de trecere de la normă întreagă la regim de muncă parțială sau la job sharing necesită consimțământul expres al angajatorului. În unele țări cum sunt Slovacia, Ungaria, Italia și Estonia, legislațiile naționale nu precizează în mod expres în ce condiții refuzul angajatorului în vederea instituirii unui astfel de regim de muncă poate fi considerat ca unul justificat. În acest caz există riscul ca angajatorii să acționeze în mod abuziv, deoarece nu sunt obligați să argumenteze corespunzător motivele unei astfel de decizii. Totodată, există state unde angajatorul poate respinge cererea de job sharing doar dacă poate invoca motive întemeiate legate de organizarea activității. În acest sens, cel mai relevant exemplu este legislația Germaniei. Așadar, refuzul angajatorului va fi considerat motivat doar dacă ar afecta considerabil următoarele aspecte: organizarea propriu-zisă a muncii și a proceselor de lucru, securitatea și sănătatea la locul de muncă sau dacă acest regim de muncă va genera costuri exagerate pentru angajator. În ceea ce privește legislația națională a muncii, menționăm că la momentul actual Codul muncii al Republicii Moldova prevede doar necesitatea de motivare a refuzului angajatorului în cazul solicitării instituirii unor formule flexibile de muncă. Așadar potrivit art. 100 alin. (6) din Cod „în procesul de examinare a solicitării de ajustare rezonabilă a programului de muncă, angajatorul poate lua în considerare următorii factori pentru a determina posibilitatea sau imposibilitatea ajustării locului de muncă la formulele flexibile de muncă:

a) costurile implicate;
b) capacitatea de reorganizare a muncii printre personalul existent;
c) capacitatea de a recruta personal suplimentar;
d) impactul asupra calității;
e) impactul asupra performanței salariatului;
f) efectul asupra capacității de a satisface cererea clienților” [3].

Totodată, în vederea evitării unor abuzuri din partea angajatorilor, considerăm necesară în cazul formelor atipice de muncă instituirea obligației legale pentru angajator de a-și motiva refuzul bazându-se nemijlocit pe criterii obiective stabilite de legislație.

Chiar dacă regimul juridic de muncă prin job sharing are multe elemente comune cu munca pe fracțiune de normă, totuși este important de menționat că aceste rămân a fi două tipuri de contracte care produc efecte juridice diferite.

În cazul munca pe fracțiune de normă, salariatul este responsabil în mod individual pentru realizarea atribuțiilor postului ce îi revine, doar că într-un timp redus. De regulă, în acest caz are loc comprimarea volumului de muncă aferent unui post cu normă întreagă într-un interval de timp de muncă mai mic, ceea ce atrage în mod inevitabil suprasolicitarea salariaților și dezechilibru între viața profesională și cea personală a acestora.

În job sharing, doi salariați își asumă responsabilități comune și atribuțiile specifice unui singur post cu normă întreagă. Activitatea în acest caz poate fi simultană, fie succesivă, în funcție de aranjamentele stabilite nemijlocit cu angajatorul. Acest tip de colaborare permite o planificare mai eficientă a timpului de muncă și o repartizare a sarcinilor în dependență de competențele și disponibilitatea fiecărui salariat.

Job sharing-ul oferă o serie de avantaje funcționale și organizaționale, cum ar fi: continuitatea activității de muncă în perioadele de absență a unui salariat, deoarece un partener îl poate substitui pe celălalt; flexibilitate crescută în organizarea procesului de muncă; stabilirea unei colaborări și a unei comunicări în echipă mai eficiente.

Contractul individual de muncă pe fracțiune de normă (pe timp de muncă parțial) își găsește o reglementare expresă în majoritatea legislațiilor naționale și europene, iar job sharing-ul presupune soluții contractuale inovatoare, care se manifestă în primul rând printr-un contract comun încheiat cu doi sau mai mulți salariați care își asumă în baza aceluiași contract obligații solidare.

CONCLUZII

În pofida transformărilor profunde ale pieței muncii declanșate de digitalizare, globalizare și schimbări demografice, job sharing-ul poate fi considerat un instrument inovator de flexibilizare a raporturilor de muncă. Cu toate că nu echivalează cu o soluție universală, acest model furnizează o alternativă viabilă la formele tradiționale de ocupare a forței de muncă, sporind rezistența organizațională și promovând echitatea în cadrul raporturilor de muncă. Integrarea job sharing-ului în calitate de un nou aranjament contractual în politicile publice privind ocuparea forței de muncă și în cadrul relațiilor de muncă formale poate contribui semnificativ la modernizarea legislației muncii care rămâne în continuare una foarte tradițională, și poate adapta mai bine piața forței de muncă la mediul socio-economic modificat.

REFERINȚE:

1. Mihailov T. Forme juridice actuale de prestare a muncii.Chișinău: Artpoligraf, 2022, 270 p.
2. Kalson A. Special Job-sharing Regulation – a Promoter of Flexible Working?. JURIDICA INTERNATIONAL 26/2017. p.85-93.
3. Codul muncii al Republicii Moldova nr.154 din 28.03.2003. În: Monitorul Oficial al Republicii Moldova nr. 159-162, art. 648.

N.B. *Articolul este elaborat în contextul realizării Proiectului „Consolidarea mecanismelor socio-economice și juridice de asigurare a bunăstării și securității cetățenilor” (CONSENJ 01.05.02).*