PARTICULARITĂȚILE FORMELOR FLEXIBILE DE MUNCĂ ÎN CADRUL AUTORITĂȚILOR PUBLICE

PARTICULARITIES OF FLEXIBLE FORMS OF WORK WITHIN PUBLIC AUTHORITIES

Teodorina GORIUC,
Doctorandă, USM

SUMMARY

Flexible forms of work are work programs that allow employees to adapt their work schedule, including through the use of remote work, home work, flexible work regime, part-time work or compressed work week. These find their applicability arising from the employee's continuous need to have a certain flexibility in the organization of time and the way of organizing work, still to be conditioned, in a mandatory manner, by the specifics of the activity carried out by him, as well as its impact on the organization of the activity the institution as a whole.

Keywords: *flexible arrangement, flexible form of work, work schedule, work regime, working time, civil servant, flexicurity, balance*

Pe măsură ce pandemia de COVID-19 s-a extins pe tot globul, iar distanțarea socială a fost necesară pentru a reduce contagiunea, multe guverne au încurajat sau au impus cu fermitate reducerea prezenței fizice la locul de muncă. Ca răspuns, un număr mare de companii au apelat la tehnologia digitală pentru a continua să funcționeze, personalul lucrând de la acasă şi folosind instrumente precum videoconferințe, servicii cloud şi rețele private virtuale. Întreprinderile care puteau să folosească capabilitățile preexistente de telemuncă sau să se adapteze rapid, erau cel mai bine echipate pentru a face o trecere relativ simplă la lucrul de acasă şi erau cele mai capabile să mențină nivelurile de producție[1].

Sub acest aspect legislația muncii din Republica Moldova, la momentul dezlănțuirii pandemiei COVID-19 dispunea de anumite garanții particulare cu privire la flexibilizarea timpului de muncă cât şi atribuirea regimului de muncă la domiciliu. Totuşi respectivele garanții nu erau adaptate la necesitățile realității nou create.

Ca rezultat al schimbărilor în specificul regimurilor de muncă în toate sferele economiei naționale, în anul 2020, legiuitorul a introdus o nouă modalitate de organizare a muncii şi anume prin introducerea prevederilor art. 100[1] din Codul muncii a RM şi anume programele flexibile de muncă, care urmau a fi stabilite de către angajator de comun acord cu salariatul, la solicitarea acestuia, dacă această posibilitate este prevăzută în contractul colectiv de muncă, în regulamentul intern al unității sau

[1] OECD Policy Responses to Coronavirus (COVID-19), Teleworking in the COVID-19 pandemic: Trends and prospects, 21 September 2021, p. 2 // https://read.oecd-ilibrary.org/view/?ref=1108_1108540-p249kho0iu&title=Teleworking-in-the-COVID-19-pandemic-Trends-and-prospects (accesat 25.05.2023)

în alt act normativ la nivel de unitate.[2]

Drept temei pentru completarea Codului muncii cu articolul care reglementează programul flexibil de munca servesc rezultatele studiului „Mamele cu copii de vârsta preșcolară: între serviciu și obligațiuni familiale", desfășurat de Institutul National de Cercetări Economice, în anul 2019.[3] Conform studiului, 36,2% din totalul respondenților au solicitat flexibilizarea programelor de munca în contextul reconcilierii vieții de familie cu cea profesionala. De asemenea astfel de prevederi se regăsesc în legislația și practica altor țări, inclusiv România, Franța, Canada. Un studiu realizat în anul 2015 în 10 țări atestă că 75% din întreprinderi aveau programe flexibile de munca.[4]

Astfel, programele flexibile de muncă presupun un mod diferit de organizare a timpului de muncă față de regimul de muncă stabilit în cadrul unității. Acesta se instituie în baza acordului dintre părți, cu monitorizarea de către angajator a timpului zilnic de muncă al salariatului. Condițiile de activitate în cadrul programului flexibil de muncă se stabilesc în contractul individual de muncă.

Conform noilor prevederi, în scopul flexibilizării muncii durata zilnică a timpului de muncă poate fi împărțită în două perioade: o perioadă fixă, în care salariatul se află la locul de muncă, și o perioadă variabilă, în care salariatul își alege orele de sosire și de plecare.

Totuși, reglementarea normativă a unui program de muncă capabil să ofere suficiente libertate angajatului de a-și organiza munca pentru a asigura exercitarea eficientă a sarcinilor delegate, necesită reglementări suplimentare cu privire la alte aspecte care ar oferi posibilități de flexisecuritate.

În acest sens, schimbări semnificative în reglementarea principiilor flexibilității muncii și atribuirii unor garanții suplimentare pentru angajați, capabile să le asigure bunăstarea și echilibrul prielnic între viața profesională și viața privată, au fost efectuate în anul 2022 prin modificarea Codului muncii și introducerea noțiunii de *„formule flexibile de muncă"*. Definiția normativă a respectivei sintagme a fost introdusă prin modificarea art. 1 a Codului muncii, fiind definite ca - programe de muncă care oferă posibilitate salariaților să își adapteze programul de lucru, inclusiv prin utilizarea muncii la distanță, a muncii la domiciliu, a regimului flexibil de muncă, a timpului de muncă parțial sau a săptămânii de lucru comprimate. [5]

Respectiva modificare a fost produsă prin Legea nr. 195 din 14.07.2022[6], care are drept scop inclusiv transpunerea Directivei 2019/1158 a Parlamentului European și a Consiliului privind echilibrul dintre viața profesională și cea privată a părinților și în-

[2] Codul Muncii al Republicii Moldova Nr. 154 din 28.03.2003. În:Monitorul Oficial Nr. 159-162 art. 648 din 29.07.2003

[3] Studiul „Mamele cu copii de vârsta preșcolară: între serviciu și obligațiuni familiale", desfășurat de Institutul National de Cercetări Economice, în anul 2019// http://dspace.ince.md/jspui/bitstream/123456789/1042/1/Mamele_cu_copii_de_varsta_%20prescolara.pdf (accesat 25.05.2023)

[4] Tabel comparative la proiectul legii pentru modificarea Codului muncii al Republicii Moldova nr. 154 /2003// https://www.parlament.md/LegislationDocument.aspx?Id=9c48fffc-a310-4291-80d3-6a5f2c5b2cc0 (accesat 25.05.2023)

[5] Codul Muncii al Republicii Moldova Nr. 154 din 28.03.2003. În:Monitorul Oficial Nr. 159-162 art. 648 din 29.07.2003

[6] Legea nr. 195 din 14.07.2022 pentru modificarea unor acte normative. În: Monitorul Oficial Nr. 246-250 din 05.08.2022

grijitorilor.[7] Potrivit Notei informative a proiectului de lege nominalizat, echilibrarea vieții profesionale cu cea personală continuă să fie o problemă atât la nivel național, cât și internațional. Considerând perpetuarea anumitor percepții perimate privind rolurile de gen în societate privind implicarea preponderentă a femeii în activitățile de îngrijire neplătite și a bărbatului în cele de câștigare a resurselor financiare, dar și a lacunelor în documentele de politici publice specifice domeniului muncii, se observă o menținere a unor inegalități de gen pe piața muncii, atât la nivel de ocupare, cât și remunerare, femeile reprezentând categoria preponderent mai afectată.

Directiva 2019/1158 a Parlamentului European și a Consiliului privind echilibrul dintre viața profesională și cea privată a părinților și îngrijitorilor vine să accentueze esența intervenției autorităților cu măsuri ce ar stimula și contribui la balansarea eficientă a timpului alocat de femei și bărbați pentru munca remunerată și cele neremunerate (de îngrijire). Printre acestea se enumeră și aranjamentele flexibile de muncă. Astfel, pentru a încuraja lucrătorii care sunt părinți și îngrijitori să rămână în câmpul muncii, lucrătorii ar trebui să poată să-și adapteze programul de muncă în funcție de necesitățile și preferințele personale. În acest scop și având în vedere nevoile lucrătorilor, angajatorii urmează să ofere formule flexibile de lucru în scopul de a adapta regimul de lucru, inclusiv prin utilizarea, acolo unde este posibil, a unor formule de muncă la distanţă, a unor programe de lucru flexibile sau a unei reduceri a timpului de lucru pentru îngrijiri.

Directiva UE vine cu o abordare unitară în ceea ce privește echilibrarea vieții de familie cu cea profesională, asigurând simultan respectarea drepturilor angajaților și angajatorilor și oferind, în același timp, libertate statelor în reglementarea unor aspecte rezultate din dialogul dintre partenerii sociali. În condițiile în care în Republica Moldova se perpetuează modelul maternal de îngrijire a copiilor și a membrilor familiei și se atestă o abordare discriminatorie în raport cu tații, se propune revizuirea legislației în domeniul muncii, asigurărilor sociale și răspunderii contravenționale în corespundere cu prevederile Directivei și într-o manieră care să garanteze că ambii părinți și îngrijitorii pot beneficia de drepturi care să le permită alocarea timpului necesar membrilor familiei, în mod special copiilor sau celor cu probleme de sănătate, după cum urmează:

- Clarificarea prin definire sau completare a noțiunilor din Codul Muncii, în special a formulelor flexibile de muncă;
- Extinderea categoriilor de salariați protejați de concediere cu salariații aflați în concediu de paternitate, de îngrijire a unui membru de familie bolnav sau a unui copil cu dizabilități;[8]

Astfel, în sensul prescris de legiuitorul din Republica Moldova, formulele flexibile de muncă se instituie prin acordul dintre salariat și angajator, la solicitarea salariatului sau a angajatorului, atât la momentul angajării, cât și după încheierea contractului individual de muncă, pe o durată determinată sau nedeterminată. Acestea se stabilesc în

[7] Directiva (UE) 2019/1158 a Parlamentului European și a Consiliului din 20 iunie 2019 privind echilibrul dintre viața profesională și cea privată a părinților și îngrijitorilor și de abrogare a Directivei 2010/18/UE a Consiliului // https://eur-lex.europa.eu/legal-content/RO/TXT/PDF/?uri=CELEX:32019L1158 (accesat 25.05.2023)

[8] Nota informativă a Proiectul de lege pentru modificarea unor acte normative (Codul muncii al Republicii Moldova nr.154/2003 – art.1, 86, 101`1, ș.a.; Legea nr.289/2004 privind indemnizațiile pentru incapacitate temporară de muncă și alte prestații de asigurări sociale) // https://www.parlament.md/ProcesulLegislativ/Proiectedeactelegislative/tabid/61/LegislativId/6008/language/ro-RO/Default.aspx (accesat 25.05.2023)

contractul individual de muncă sau în acordul suplimentar la contractul individual de muncă.

De menționat că, activitatea în condițiile formulelor flexibile de muncă nu limitează drepturile și garanțiile salariatului privind calcularea vechimii în muncă, privind durata concediului de odihnă anual sau alte drepturi aferente raporturilor de muncă, prevăzute de prezentul cod.

Un salariat poate solicita ajustarea rezonabilă a programului de muncă cel mult o dată la 6 luni, în scris, printr-o cerere care va include următoarele informații: data depunerii cererii, formula flexibilă de muncă solicitată și data la care modificarea programului de muncă ar urma să înceapă. În termen de 30 de zile de la recepționarea solicitării de ajustare rezonabilă a programului de muncă, angajatorul va oferi răspuns cu prezentarea justificărilor aferente deciziei.

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.

În cazul salariatului cu formulă flexibilă de muncă aflat în deplasare în interes de serviciu, asupra lui se extinde programul de muncă stabilit la unitatea la care acesta este delegat.[9]

Noțiunea enunțată în prevederile art. 1 și art.100[1] al Codului muncii, este similară celei utilizate pe larg în doctrina și practica dreptului muncii european și internațional, care reglementează aranjamentele flexibile de muncă ca fiind ajustări ale orelor și locațiilor normale de lucru. Programul normal de lucru poate varia în funcție de fiecare loc de muncă, pentru a permite managerilor și personalului flexibilitate maximă pentru a obține câștiguri în echilibrul dintre viața profesională și viața privată, menținând în același timp desfășurarea efectivă și eficientă a activității organizației.[10]

Spre exemplu, aranjamentele flexibile de muncă sunt posibile, sub una din următoarele forme:

- Program de lucru eșalonat, care presupune că angajații pot ajusta orele de începere și de sfârșit ale zilelor lor de lucru, cu condiția să lucreze numărul necesar de ore de lucru, așa cum este promulgat pentru locul de muncă și să fie prezenți în timpul orelor de lucru de bază stabilite pentru locul lor de muncă.

- Program de lucru comprimat, care oferă spre exemplu posibilitatea de a comprima orele de muncă a cinci zile lucrătoare în patru și jumătate. În cadrul acestei opțiuni, toate orele care ar fi fost lucrate în mod normal pe o perioadă de cinci zile lucrătoare sunt comprimate în patru zile și jumătate lucrătoare. Această redistribuire a programu-

[9] Codul Muncii al Republicii Moldova Nr. 154 din 28.03.2003. În:Monitorul Oficial Nr. 159-162 art. 648 din 29.07.2003 (până la modificarea prin LP 195 din 14.07.2022)

[10] Secretary-General's bulletin, Flexible working arrangements, 18 April 2019 // https://documents-dds-ny.un.org/doc/UNDOC/GEN/N19/114/77/PDF/N1911477.pdf?OpenElement (accesat 25.05.2023)

lui normal de lucru permite membrilor personalului să își ia o jumătate de zi liberă în fiecare săptămână. Ținând cont de necesitatea de a asigură o acoperire adecvată pentru cerințele serviciului, angajatul și conducătorul direct convin asupra jumătății de zi din perioada de cinci zile care poate fi luată. Jumătatea de zi liberă trebuie luată în perioada de cinci zile și nu poate fi acumulată.

- Lucrul în afara biroului, unde angajații pot să lucreze dintr-un loc de muncă alternativ la locul de muncă oficial, atunci când un astfel de aranjament este în concordanță cu natura muncii implicate, în cazul în care membrii personalului respectiv sunt contactați prin telefon sau e-mail în timpul orelor de lucru de bază stabilite pentru locul lor de muncă și dacă au sau obțin la propriile cheltuieli, echipamentul de birou necesar pentru a-și îndeplini funcțiile oficiale.[11]

Astfel, aranjamentele flexibile de lucru sunt acele practici comune utilizate de organizații la nivel global ca răspuns la diferite provocări. Acestea sunt concepute de angajatori pentru a le permite angajaților să aibă mai multă libertate în planificarea activităților proprii, pentru a le permite să îndeplinească obligațiile cerute de funcțiile lor, cu scopul de a obține o flexibilitate sporită pentru organizații, un echilibru mai bun între viața profesională și viața privată și o performanță organizațională îmbunătățită.[12]

Aranjamentele de muncă flexibile, non-standard sau alternative, după caz, sunt opțiuni care permit unui angajat să lucreze în afara limitelor tradiționale ale unei organizări standard a muncii cu privire la modalități atât de diferite precum cantitatea, distribuția timpului de lucru și locul de muncă. Acest lucru este în contrast direct cu aranjamentele tradiționale de lucru care impun angajaților să lucreze zilnic la o oră și un loc standard. Aranjamentele de lucru flexibile includ munca în weekend, munca în schimburi, orele suplimentare, contractul anual, munca cu fracțiune de normă, partajarea locurilor de muncă, programul flexibil, munca temporară/ocazională, contractele pe durată determinată, munca la domiciliu, munca la distanță și săptămâna de lucru comprimată.[13]

Elucidând prevederile Codului muncii, ținem că menționăm că acestea poartă caracter de generalitate, stipulând garanții pentru toate categoriile de salariați și urmează a fi privite drept principii de ”drept comun”, în condițiile în care anumite prevederi ale actelor normative cu caracter special vor veni să reglementeze specificul muncii unor categorii distincte de angajați.

În acest aspect, în partea ce ține de activitatea funcționarilor publici, activitatea profesională a acestora cât și specificul regimului și formei muncii acestora este reglementată

---

[11] Secretary-General’s bulletin, Flexible working arrangements, 18 April 2019 // https://documents-dds-ny.un.org/doc/UNDOC/GEN/N19/114/77/PDF/N1911477.pdf?OpenElement (accesat 25.05.2023)

[12] AUSTIN-EGOLE, Ifeyinwa Stella , IHERIOHANMA, E. B. J , NWOKORIE, Chinedu, Flexible Working Arrangements and Organizational Performance: An Overview. IOSR Journal Of Humanities And Social Science (IOSR-JHSS), Volume 25, Issue 5, Series. 6 (May. 2020) 50-59, p. 51; e-ISSN: 2279-0837, p-ISSN: 2279-0845.// https://www.iosrjournals.org/iosr-jhss/papers/Vol.%2025%20Issue5/Series-6/D2505065059.pdf (accesat 25.05.2023)

[13] AUSTIN-EGOLE, Ifeyinwa Stella , IHERIOHANMA, E. B. J , NWOKORIE, Chinedu, Flexible Working Arrangements and Organizational Performance: An Overview. IOSR Journal Of Humanities And Social Science (IOSR-JHSS), Volume 25, Issue 5, Series. 6 (May. 2020) 50-59, p. 51; e-ISSN: 2279-0837, p-ISSN: 2279-0845.// https://www.iosrjournals.org/iosr-jhss/papers/Vol.%2025%20Issue5/Series-6/D2505065059.pdf (accesat 25.05.2023)

de Lege nr. 158 din 04.07.2008 cu privire la funcția publică și statutul funcționarului public.[14] Deși impactul pandemiei COVID-19 a fost resimțit semnificativ în administrația publică, la momentul actual legea enunțată nu reglementează exhaustiv formele flexibile de muncă, în sensul și conținutul prescris de Codul muncii, oferit funcționarilor public mai puțin loc de manevră comparativ cu angajații din sectorul privat.

Totuși, prevederile existente în Legea nr.158/2008 permit aplicarea și solicitarea unor flexibilizări ale regimului de muncă, cât și permit solicitarea și stabilirea posibilității de muncă la distanță. Astfel, art.19 al legii menționate stipulează durata normală a timpului de muncă pentru funcționarii publici, ca fiind de 8 ore pe zi și de 40 de ore pe săptămână. Totuși, conducătorul autorității publice poate stabili, cu acordul scris sau la cererea scrisă a funcționarului public, programe individualizate de muncă, cu un regim flexibil ai timpului de muncă, cu respectarea duratei timpului de muncă de 40 de ore pe săptămână.[15]

Totodată, suplimentar conducătorul autorității publice poate stabili motivat, cu acordul scris al funcționarului public, realizarea muncii la domiciliu sau la distanță. Particularitățile muncii la domiciliu sau la distanță pot fi prevăzute în fișa postului, regulamentul intern sau în alt act administrativ al conducătorului autorității publice.[16]

În această ordine de idei, menționăm că formele flexibile de muncă, reglementate indirect și de către legea specială aplicabilă funcționarilor publici, prezintă o modalitate alternativă de organizare a muncii posibilă pentru implementarea în sectorul public din Republica Moldova. Implementarea unei forme flexibile de muncă, în mod evident, urmează a fi efectuată luând în calcul specificul muncii angajatului, cât și sarcinile delegate către funcționarul public și impactul acestora asupra activității autorității publice. Totuși, considerăm că oferirea unui nivel înalt de responsabilitate personală către angajat în planificarea și realizarea sarcinilor delegate permite majorarea randamentului de muncă, cât și sporește echilibrul între viața de serviciu și viața privată a persoanei, factor, care în final, poate contribui semnificativ la eficientizarea activității funcționarilor publici cât și a administrației publice per ansamblu.

BIBLIOGRAFIE

1. AUSTIN-EGOLE, Ifeyinwa Stella , IHERIOHANMA, E. B. J , NWOKORIE, Chinedu, Flexible Working Arrangements and Organizational Performance: An Overview. IOSR Journal Of Humanities And Social Science (IOSR-JHSS), Volume 25, Issue 5, Series. 6 (May. 2020) 50-59, p. 51; e-ISSN: 2279-0837, p-ISSN: 2279-0845.// https://www.iosrjournals.org/iosr-jhss/papers/Vol.%2025%20Issue5/Series-6/D2505065059.pdf (accesat 25.05.2023)
2. Codul Muncii al Republicii Moldova Nr. 154 din 28.03.2003. În:Monitorul Oficial Nr. 159-162 art. 648 din 29.07.2003

[14] Lege nr. 158 din 04.07.2008 cu privire la funcția publică și statutul funcționarului public. În : Monitorul Oficial Nr. 230-232 art. 840 din 23-12-2008

[15] Lege nr. 158 din 04.07.2008 cu privire la funcția publică și statutul funcționarului public. În : Monitorul Oficial Nr. 230-232 art. 840 din 23-12-2008

[16] Lege nr. 158 din 04.07.2008 cu privire la funcția publică și statutul funcționarului public. În : Monitorul Oficial Nr. 230-232 art. 840 din 23-12-2008

3. Directiva (UE) 2019/1158 a Parlamentului European și a Consiliului din 20 iunie 2019 privind echilibrul dintre viața profesională și cea privată a părinților și îngrijitorilor și de abrogare a Directivei 2010/18/UE a Consiliului// https://eur-lex.europa.eu/legal-content/RO/TXT/PDF/?uri=CELEX:32019L1158 (accesat 25.05.2023)
4. Lege nr. 158 din 04.07.2008 cu privire la funcția publică și statutul funcționarului public. În : Monitorul Oficial Nr. 230-232 art. 840 din 23-12-2008
5. Legea nr. 195 din 14.07.2022 pentru modificarea unor acte normative. În: Monitorul Oficial Nr. 246-250 din 05.08.2022
6. Nota informativă a Proiectul de lege pentru modificarea unor acte normative (Codul muncii al Republicii Moldova nr.154/2003 – art.1, 86, 101`1, ș.a.; Legea nr.289/2004 privind indemnizațiile pentru incapacitate temporară de muncă și alte prestații de asigurări sociale)// https://www.parlament.md/ProcesulLegislativ/Proiectedeactelegislative/tabid/61/LegislativId/6008/language/ro-RO/Default.aspx (accesat 25.05.2023)
7. OECD Policy Responses to Coronavirus (COVID-19), Teleworking in the COVID-19 pandemic: Trends and prospects, 21 September 2021, p. 2 // https://read.oecd-ilibrary.org/view/?ref=1108_1108540-p249kho0iu&title=Teleworking-in-the-COVID-19-pandemic-Trends-and-prospects (accesat 25.05.2023)
8. Secretary-General's bulletin, Flexible working arrangements, 18 April 2019 //https://documents-dds-ny.un.org/doc/UNDOC/GEN/N19/114/77/PDF/N1911477.pdf?OpenElement (accesat 25.05.2023)
9. Studiul „Mamele cu copii de vârsta preșcolară: între serviciu și obligațiuni familiale", desfășurat de Institutul National de Cercetări Economice, în anul 2019// http://dspace.ince.md/jspui/bitstream/123456789/1042/1/Mamele_cu_copii_de_varsta_%20prescolara.pdf (accesat 25.05.2023)
10. Tabel comparativ la proiectul legii pentru modificarea Codului muncii al Republicii Moldova nr. 154 /2003// https://www.parlament.md/LegislationDocument.aspx?Id=9c48fffc-a310-4291-80d3-6a5f2c5b2cc0 (accesat 25.05.2023)