CZU: 331

UNELE REFLECŢII CU PRIVIRE LA NECESITATEA ACORDĂRII DE GARANŢII ŞI COMPENSAŢII SALARIAŢILOR CARE ÎMBINĂ MUNCA CU STUDIILE

Some Considerations on the Necessity of Granting Guarantees and Compensation to the Employees Who Work and Study

Daniela POJAR,
Universitatea de Stat „Alecu Russo" din Bălţi

Rezumat: *În articolul ce urmează s-a încercat a evidenţia necesitatea formării unor politici de personal coerente, fundamentul cărora rezidă în acordarea unor garanţii şi compensaţii în limita prevederilor legale, cît şi extra acestora, or scopul fiecărui manager este ca normele legale cuprinse în diverse acte normative să contribuie la formarea unor salariaţi cu un grad de responsabilitate înalt, executanţi exemplari ai obligaţiunilor funcţionale. Este unanim recunoscut faptul că valoarea unei administraţii consta nu atît in mijloacele materiale sau financiare de care dispune cît, mai ales, în potenţialul său uman. Cheia succesului unei organizaţii îl constituie resursele umane ale acesteia, de calificarea şi nivelul de profesionalism al cărora depinde eficienţa întregii organizaţii. Datorită calificării, cunoştinţelor, studiilor acestora pot fi transpuse în realitate toate ideile şi scopurile organizaţiei. Ele sînt cele care promovează misiunea şi filosofia organizaţiei. Într-un final, tot ele sînt cele care pot distruge organizaţia sau o pot ridica la un nivel superior de competitivitate.*

Cuvinte-cheie: *politica de personal, resurse umane.*

Abstract: *The present article highlights the need of creating coherent personnel policies which would grant legal guarantees and compensations, as well as some extra or additional ones. Thus, each manager's aim is to ensure that the legal norms contained in various laws will help to train highly responsible employees, who will perform their functional obligations effectively. It is widely recognized that the value of an administration lies not so much in available financial facilities, but especially, in its human potential. The key of success any organization depends on its human resources, on their skills and professionalism which contribute to the efficiency of the entire organization. These human resources can implement every idea and aim of the organization due to their qualification, skills and knowledge. It is they who promote the mission and the philosophy of the organization. Finally, it also they who can destroy the organization or may rise to a higher competitive level.*

Key-words: *personnel policy, human resources.*

Motto: „Cînd eşti întrebat dacă poţi să faci o treabă, spune-le sigur că pot, apoi pune-te pe învăţat şi află cum să o faci."
(Theodore Roosevelt, Jr.)

Necesitatea acordării unor garanţii şi compensaţii salariaţilor care îmbină munca cu studiile capătă în ultima perioadă o importanţă deosebită, mai ales în contextul apropierii de valorile europene a societăţii moldoveneşti, aflată într-o tranziţie spre o economie bazată pe cunoaştere, capabilă de o creştere durabilă, cu mai multe locuri de muncă şi o mai mare coeziune socială, cu noi provocări pentru resursele umane. Amploarea pe care o iau investiţiile străine şi crearea unor noi locuri de muncă pe piaţa muncii moldoveneşti, creşte nevoia de forţă de muncă calificată, care să răspundă necesităţilor economice.

Angajarea unor specialişti de o înaltă calificare, cu un nivel de pregătire adecvat reprezintă una din condiţiile-cheie pentru o afacere prosperă. Tot mai mult se face resimţită necesitatea unor specialişti bine pregătiţi în variate domenii. Cerinţele pieţei muncii, fiind într-o evoluţie continuă, nu întotdeauna pot fi acoperite de forţa de muncă care există la moment. Necătînd la faptul că piaţa muncii este suprasaturată cu absolvenţi ai instituţiilor de învăţămînt superior, preponderent fiind cei din domeniul dreptului şi economiei, angajatorii duc lipsă de forţă de muncă calificată sau mai bine-zis de forţă de muncă care ar răspunde nevoilor economice ale entităţii.

Diploma de studii superioare nu reprezintă neapărat garanţia unui salariu mare. Fiind puşi în situaţia de a alege între un potenţial salariat cu o experienţă de muncă bogată, dar fără studii în domeniu şi între un absolvent al unei instituţii de învăţămînt superior, cel mai des angajatorii optează pentru un salariat cu experienţă.

Practica pe parcursul anilor de studii la facultate şi munca, fie chiar şi pentru o fracţiune de normă sînt foarte importante pentru persoanele care îşi fac studiile în instituţii de învăţămînt. Cu toate că este imperios necesară o pregătire teoretică bine fundamentată, studenţii nu renunţă la angajare încă din primii ani de facultate, iar proaspeţii absolvenţi ai studiilor de licenţă (ciclul I) de multe ori încearcă să îmbine studiile universitare de masterat (ciclul II) cu un loc de muncă. Aproximativ 40% din angajatori consideră că diploma de licenţă nu reprezintă o garanţie a calităţii pregătirii absolvenţilor, în timp ce 36% cred contrariul, în plus, angajatorii percep absolvenţii ca fiind mai bine pregătiţi teoretic decît practic. De aceea este necesar să se creeze condiţii propice pentru a li se permite salariaţilor accesul la studii, în scopul formării unor deprinderi practice, consolidînd cunoştinţele de ordin teoretic.

Pentru dezvoltarea unui stat modern cu o economie durabilă este necesar să se acorde o atenţie deosebită studierii şi formării de calitate. Obiectivele Uniunii Europene în domeniu sînt foarte bine trasate: mai multe locuri de muncă care necesită calificări de nivel înalt. În anul 2000 are loc un eveniment major în evoluţia politicii sociale europene. Prin elaborarea Strategiei de la Lisabona (Lisbon Strategy) este stabilit la nivelul Uniunii Europene, pe zece ani, obiectivul de transformarea economiei comunitare în cea mai competitivă economie bazată pe cunoaştere. În acel an a fost adoptată şi Agenda Politicii Sociale, ce preia obiective specifice şi elemente ale strategiei care ţin de politica socială şi le converteşte într-un program de acţiune pe 5 ani, care constituie cadrul politicii sociale actuale. În cadrul acestei strategii a Uniunii Europene acest obiectiv poate fi atins:

- pregătind tranziţia către o economie şi o societate bazate pe cunoaştere;
- promovînd reformele economice propice accentuării competitivităţii şi inovaţiei;
- modernizînd modelul social european prin investiţia în resursele umane şi în lupta împotriva excluziunii sociale;
- menţinînd o justă dozare a politicilor macroeconomice în vederea unei creşteri durabile.[26]

În acest context, politicile statului în domeniu trebuie să fie foarte bine trasate, fiind necesar elaborarea unui cadru legal propice dezvoltării profesionale a cetăţenilor. Prevederile legale în domeniu necesită a fi bine formulate, echivoce, fără a lăsa loc de interpretări.

În scopul creării unor condiţii favorabile pentru salariaţii care îmbină munca cu studiile, legiuitorul din Republica Moldova a elaborat un şir de acte normative, care vin să stabilească cadrul legal al situaţiei vizate. La etapa actuală a legislaţiei muncii din Republica Moldova, pe lîngă Codul muncii al RM, mai există un şir de acte normative care reglementează situaţiile în care salariaţii îmbină munca cu studiile. La art. 178-182 din Codul muncii al RM, legiuitorul stabileşte ce fel de garanţii şi compensaţii vor fi acordate salariaţilor care îmbină munca cu studiile. Hotărîrea de Guvern nr. 435 din 23.04.2007 pentru aprobarea Regulamentului cu privire la acordarea unor garanţii şi compensaţii salariaţilor care îmbină munca cu studiile (în continuare Regulament) şi Hotărîrea de Guvern nr. 1254 din 15.11.2004 cu privire la aprobarea Regulamentului privind retribuirea muncii pentru anumite categorii de salariaţi cărora li se stabileşte durata redusă timpului de muncă, vin să întregească cadrul normativ în domeniu în scopul aplicării corecte şi uniforme a normelor cuprinse în Codul muncii al RM.

De garanţiile şi compensaţiile prevăzute de Hotărîrea de Guvern nr. 435 di 23.04.2007 se bucură toţi salariaţii, indiferent dacă aceştia au fost trimişi la studii de către angajator sau au fost înmatriculaţi din proprie iniţiativă, condiţia fiind ca salariaţii să prezinte angajatorului adeverinţe (invitaţia la sesiunea de reper), eliberate de instituţia respectivă, în modul stabilit de Ministerul Educaţiei.

La capitolul I al Regulamentului, legiuitorul stabileşte următoarele cerinţe pentru salariaţi, ca aceştia să poată beneficia de garanţii şi compensaţii:

1. Obligaţia salariatului de a studia cu succes, fără a fi scos din activitate, indiferent de forma de învăţămînt pentru care a optat salariatul;
2. Instituţia la care salariatul îşi face studiile să fie acreditată în conformitate cu legislaţia în vigoare;
3. Salariatul să îi facă studiile la nivelul respectiv pentru prima dată.

Este de menţionat, că de rînd cu stabilirea duratei reduse a timpului de muncă şi dreptul la concedii de odihnă suplimentare, salariaţii beneficiază de următoarele drepturi (pct. 6, 11, 14 ale Regulamentului cu privire la acordarea unor garanţii şi compensaţii salariaţilor care îmbină munca cu studiile):

- Salariaţilor care îşi fac studiile fără scoatere din activitate li se pot acorda, la cerere, concedii de odihnă anuale pînă la începutul studiilor în instituţiile respective de învăţămînt;
- Salariaţilor nou-angajaţi care îşi fac studiile fără scoatere din activitate li se pot acorda, la cerere, concedii de odihnă anuale înainte de expirarea termenului de 6 luni de muncă în unitatea respectivă;
- La cererea salariatului, concediile anuale de odihnă pot fi anexate la concediile suplimentare acordate salariaţilor în conformitate cu Regulamentul menţionat;
- Cheltuielile de deplasare tur-retur, o dată pe an, cu transportul feroviar şi transportul auto public (cu excepţia taximetrelor), a salariaţilor la instituţia de învăţămînt în care îşi fac studiile pentru susţinerea sesiunii de reper, executarea lucrărilor de laborator, susţinerea

[26] http://ec.europa.eu/education/pub/pdf/higher/yom_ro.pdf

colocviilor şi examenelor, precum şi în cazul deplasării pentru susţinerea proiectului (tezei) de licenţă şi a examenelor de licenţă, pentru susţinerea tezei de master sau lucrării (proiectului) de diplomă şi examenelor de absolvire sînt suportate, în mărime deplină, de unitatea în care sînt angajaţi, la prezentarea documentelor de călătorie, excepţie făcînd salariaţii care studiază în gimnaziile, liceele şi şcolile medii de cultură generală;

- Salariaţii înscrişi la examenul de admitere în instituţiile de învăţămînt superior şi mediu de specialitate beneficiază de un concediu neplătit, cu o durată de pînă la 15 zile calendaristice.

Art. 178 din Codul muncii al RM stabileşte că salariaţilor trimişi la studii de către angajator sau care s-au înmatriculat din proprie iniţiativă în instituţiile de învăţămînt superior sau mediu de specialitate acreditate în condiţiile legii, la secţiile serale şi fără frecvenţă şi care învaţă cu succes li se stabileşte durata redusă a timpului de muncă, li se acordă concedii suplimentare cu menţinerea, integrală sau parţială, a salariului mediu şi alte înlesniri, în modul stabilit de Guvern.

Referitor la durata concediilor suplimentare, acordate salariaţilor, care îmbină munca cu studiile, prezentăm următorul tabel:

Tabelul 1. Durata concediilor suplimentare, acordate salariaţilor

Norma legală	Categoria salariatului	Scopul acordării	Durata concediului	Mărimea plăţii
Pct.10 al Regulamentului, lit. a)	Salariaţii care îmbină munca cu studiile în instituţiile de învăţămînt superior şi mediu de specialitate	pentru sesiunea de reper, executarea lucrărilor de laborator şi susţinerea colocviilor şi examenelor	pînă la 30 de zile calendaristice anual	75 % din salariul mediu la locul de muncă de bază
Pct.10 al Regulamentului, lit. b)	Salariaţii care îmbină munca cu studiile în instituţiile de învăţămînt superior şi mediu de specialitate	în perioada susţinerii examenelor de licenţă sau examenelor de absolvire	pînă la 30 de zile calendaristice	75 % din salariul mediu la locul de muncă de bază
Pct.10 al Regulamentului, lit. c)	Salariaţii care îmbină munca cu studiile în instituţiile de învăţămînt superior şi mediu de specialitate	pentru elaborarea şi susţinerea proiectului (tezei) de licenţă, tezei de master sau lucrării (proiectului) de diplomă	pînă la 90 de zile calendaristice	75 % din salariul mediu la locul de muncă de bază
Pct. 12,13 ale Regulamentului	Salariaţii care îşi fac studiile în învăţămîntul postuniversitar specializat (masterat)	Pe perioada studiilor	pînă la 35 de zile calendaristice anual	75 % din salariul mediu la locul de muncă de bază
Pct. 12,13 ale Regulamentului	Salariaţii care îşi fac studiile în învăţămîntul postuniversitar specializat (masterat)	Pentru pregătirea şi susţinerea tezei de master persoanele respective beneficiază de un concediu suplimentar plătit	pînă la 90 de zile calendaristice	75 % din salariul mediu la locul de muncă de bază

Este de menţionat, că legiuitorul oferă angajatorului posibilitatea de a acorda salariaţilor garanţii şi compensaţii peste cele prevăzute în Regulament, fiind necesară doar inserarea acestora ca clauze în contractul colectiv de muncă sau în convenţiile colective. La fel, şi salariaţilor care studiază pentru a obţine o a doua sau a treia specialitate li se pot acorda garanţiile şi compensaţiile prevăzute de Regulament în situaţia în care acestea au fost înregistrate în contractul colectiv şi/sau cel individual de muncă. Sub acest aspect, libertatea angajatorului de a prevedea anumie clauze în contractele colective de muncă, care stabilesc careva garanţii şi compensaţii pentru salariaţii care îmbină munca cu studiile oferă acestuia dreptul de a decide oportunitatea şi posibilitatea acordării acestora, în funcţie de necesităţile entităţii, de strategiile de personal ale acesteia. Totuşi, mulţi manageri găsesc necesar promovarea unor politici de personal coerente axate pe calitatea şi competenţa profesională a personalului (instruirea şi calificarea personalului face parte din conţinutul politicii de personal), deoarece eficienţa şi eficacitatea activităţii unor entităţi depind de modul în care cei care lucrează în acestea cunosc, înţeleg şi reuşesc să-şi îndeplinească atribuţiile şi sarcinile care le revin. În contextul relaţiilor de muncă marcate de o schimbare continuă, munca, factor originar şi primar de producţie, nu poate avea un caracter rigid şi permanent. Nu numai angajatorul, ci şi salariatul este cointeresat în mobilitatea şi adaptabilitatea la modificările care au loc în societate a relaţiilor de muncă. Pe de altă parte, atît salariatul, cît şi angajatorul sînt cointeresaţi de menţinerea raportului de muncă, de stabilitatea acestuia. De aceea este necesar ca fiecare salariat să se autoperfecţioneze, să studieze permanent, adaptîndu-se poziţiei, funcţiei deţinute. Anume această conexiune între necesităţile angajatorului şi pregătirea profesională adecvată este cheia pentru o echipă de succes.27

Este de remarcat că legiuitorul la pct. 5 al Regulamentului stabileşte că administraţia tuturor unităţilor, indiferent de tipul de proprietate şi forma de organizare juridică, este obligată să acorde salariaţilor garanţiile şi compensaţiile prevăzute de lege, or în ipoteza în care cu salariatul a fost încheiat un contract individual de muncă pe o durată determinată, în conformitate cu prevederile art. 55, lit. e) din Codul muncii al RM (cu persoanele care îşi fac studiile la instituţiile de învăţămînt la cursurile de zi), există riscul nerespectării prevederilor legislaţiei de către angajator cu referire la garanţiile şi compensaţiile care îi pot fi acordate în general şi cele legate de studii, în particular. Reieşind din faptul că trăsătura caracteristică definitorie a contractului individual de muncă o reprezintă raportul de subordonare ce se naşte între salariat şi angajator pe parcursul executării contractului individual de muncă, care se caracterizează prin „prestarea muncii sub autoritatea angajatorului, care are putere de a da ordine şi dispoziţii salariatului, de a controla îndeplinirea sarcinilor de serviciu şi de a sancţiona abaterile de la disciplina muncii.”28, subordonarea constituind un element esenţial al contractului individual de muncă, creează premise pentru comiterea de către angajator a unor abuzuri. Astfel, angajatorul îşi va exercita drepturile sale, neonorîndu-şi anumite obligaţii, bazîndu-se anume pe autoritatea sa. Salariatul, fiind ţinut într-un suspans referitor la posibilitatea prelungirii contractului, este pus în situaţii de imposibilitate de revendicare a drepturilor. Adesea concediile suplimentare se transformă în concedii neplătite, iar stabilirea timpului redus de muncă devine încă o normă legală ignorată de angajator. Considerăm că în corespundere cu tendinţele europene pentru o economie bazată pe cunoaştere şi sporirea calităţii în învăţămînt este necesară abrogarea acestei norme (art. 55 lit. e) din Codul muncii. Este necesar a fi menţionat că încheierea unui contract individual de muncă pe o perioadă determinată este posibilă numai cu persoanele neangajate, persoanele care îşi fac studiile la instituţiile de învăţămînt la cursurile de zi, fiind absolut ilegal modificarea contractelor existente, referitor la durata acestuia, în legătură cu admiterea la studii a salariatului. La fel, admiterea la studii a salariatului (indiferent de forma acestora) nu constituie motiv de modificare a careva clauze contractuale (de ex.: modalitatea muncii de la bază la cumul, mărimea normei, funcţia deţinută etc.).

Bibliografie:

1. Boişteanu, E. Dreptul muncii, Partea generală, Chişinău: Ed. Pontos, 2005.
2. Ghimpu, S.; Ţiclea, A. Dreptul muncii, Bucureşti: S.R.L. „Şansa”, 1997.
3. Negru, T.; Scorţescu, C. Dreptul muncii (Curs universitar). Chişinău, 2010.
4. Romandaş N.; Boişteanu E. Dreptul muncii. Manual. Chişinău, 2007.
5. Лебедев В.М. Акрибология (Общая часть). Издательство ТГУ, 2000.
6. Лушникова М.В., Лушников А.М. Очерки теории трудового права. СПб. 2006.

[27]Pentru o analiză aprofundată a importanţei normelor de drept în formarea unui executant exemplar, a unui salariat care corespunde necesităţilor angajatorului, vezi Лебедев В.М. «Акрибология (Общая часть)», Издательство ТГУ, 2000.

[28]Romandaş Nicolae, Boişteanu Eduard, *Dreptul muncii*, Chişinău, Reclama, 2007, p. 134.