

Propunerile și obiecțiile
Confederației Naționale a Sindicatelor din Moldova la Planul de acțiuni
a Guvernului pentru anii 2021-2022 în domeniul muncii și protecției sociale

Urmare a demersului Ministerului Muncii și Protecției Sociale nr. 02/4531 din 25 august 2021, am examinat proiectul Planului de acțiuni al Guvernului pentru anii 2021-2022 (*în domeniile muncii și protecției sociale*) și venim cu următoarele sugestii pe marginea acestuia:

1. La compartimentul „Domeniul muncii”, la ultimul „indicator de rezultat” urmează de concretizat noțiunea „populație cu acces și sigur la servicii de recrutare peste hotare oferite de agențiile private”.

2. Acțiunea 2.1. din subcompartimentul ”Acțiuni de reformă” al compartimentului ”A. Obiective imediate” din Capitolul I. Domeniul muncii propunem de expus în următoarea redacție:

”2.1. Instruirea membrilor Secretariatului Comisiei naționale pentru consultări și negocieri colective și dezvoltarea capacităților acestora în ceea ce privește examinarea și avizarea proiectelor de acte normative din domeniul muncii”.

Concomitent, considerăm că în calitate de instituții responsabile de realizarea/implementarea acestei acțiuni urmează a fi indicate atât Cancelaria de Stat, cât și Ministerul Muncii și Protecției Sociale. De asemenea, poate fi solicitată și asistența din partea Organizației Internaționale a Muncii.

Cît privește actuala redacție a acțiunii vizate, ținem să menționăm că prin convocarea Comisiei naționale pentru consultări și negocieri colective de 4 ori pe an nicidecum nu poate fi dezvoltată capacitatea acesteia în ceea ce privește examinarea și avizarea proiectelor de acte normative din domeniul muncii. Mai mult decît atât, considerăm necesar să accentuăm că ședințele Comisiei naționale pentru consultări și negocieri colective se convoacă ori de cîte ori este nevoie, conform planului de lucru, dar nu mai rar decît o dată pe lună (*a se vedea art. 17 alin. (2) din Legea privind organizarea și funcționarea Comisiei naționale pentru consultări și negocieri colective, a comisiilor pentru consultări și negocieri colective la nivel de ramură și la nivel teritorial nr. 245/2006*).

Suplimentar, considerăm necesar de a include următoarea acțiune:

„Perfecționarea Legii nr. 245-XVI din 21 iulie 2006 privind organizarea și funcționarea Comisiei naționale pentru consultări și negocieri colective, a comisiilor pentru consultări și negocieri colective la nivel de ramură și la nivel teritorial în vederea asigurării rotației exercitării de către reprezentanții părților a funcției de președinte al Comisiei naționale”.

3. Codul muncii al Republicii Moldova nr. 154/2003 nu operează cu noțiunea de ”scheme de angajamente flexibile de muncă”, ci cu noțiunile de ”regim de muncă” și ”program de muncă”.

Luînd în considerare cele menționate, propunem ca **acțiunea 1.1. din subcompartimentul ”Proiecte de documente de politici publice” al compartimentului ”B. Obiective pe termen scurt” din Capitolul I. Domeniul muncii să fie expusă în următoarea redacție:**

”1.1. Modificarea Codului muncii al Republicii Moldova nr. 154/2003 în vederea perfecționării prevederilor referitoare la regimul flexibil al timpului de muncă”.

4. Considerăm că legislația națională nu necesită a fi perfecționată prin prisma ajustării concediului de paternitate și a concediului de îngrijire a copilului din perspectiva flexibilității de utilizare, întrucît:

a) potrivit prevederilor art. 124¹ din Codul muncii, durata concediului paternal constituie doar 14 zile calendaristice și acesta se acordă în primele 56 de zile de la nașterea copilului. O eventuală divizare a concediului paternal în părți ar veni în contradicție cu scopul acestuia – asigurarea participării efective a tatălui la îngrijirea copilului nou-născut;

b) conform prevederilor art. 7 din Convenția colectivă (nivel național) nr. 2 din 9 iulie 2004 ”Timpul de muncă și timpul de odihnă”, atât concediul parțial plătit, cât și cel suplimentar neplătit pentru îngrijirea copilului pot fi solicitate și folosite integral sau pe părți, în baza unei cereri scrise a salariatului, în orice timp, pînă cînd copilul împlinește vîrsta de 3 și, respectiv, 6 ani (*după modificarea art. 126 din Codul muncii – 4 ani*). În această perioadă, salariatul poate pleca în concediu sau reveni la serviciu ori de cîte ori are nevoie și poate beneficia, în conformitate cu art. 97 din Codul muncii, de timp de muncă parțial.

Luînd în considerare cele menționate, propunem de exclus **acțiunea 1.3. din subcompartimentul ”Proiecte de documente de politici publice” al compartimentului ”B. Obiective pe termen scurt” din Capitolul I. Domeniul muncii.**

5. La compartimentul B. OBIECTIVE PE TERMEN SCURT, subcompartimentul „Proiecte de acte normative” din Capitolul I. Domeniul muncii, Pct. 1 „Adoptarea unui mecanism de creștere dinamică a salariului minim pe economie, bazat pe dreptul salariaților la un trai decent, productivitatea muncii, creșterea economică și creșterea salariului mediu” propunem revizuirea termenului pentru implementarea acțiunii pentru trim. IV 2021, asigurînd stabilirea unui nou quantum al salariului minim începînd cu 1 ianuarie 2022.

Potrivit prevederilor alin. (2) și (3) ale art. 3 al Legii 1432/2000 privind modul de stabilire și reexaminare a salariului minim, cuantumul salariului minim se determină în funcție de condițiile economice concrete și de nivelul salariului mediu pe economia națională, precum și de nivelul prognozat al ratei inflației, iar *necesitatea modificării cuantumului salariului minim se examinează de către Guvern, împreună cu patronatele și sindicatele, cel puțin o dată pe an.*

Conform datelor Biroului Național de Statistică pentru anul 2020, coraportul dintre salariul minim pe țară și minimumul de existență pentru populația aptă de muncă reprezintă doar 0,45 ori, astfel neacoperind nici măcar nivelul minimumului de existență. Totodată, coraportul dintre salariul minim și salariul mediu lunar pe economie s-a redus de la 24% la 13,8% de la ultima reexaminare a acestuia care a avut loc la 1 octombrie 2014.

În partea ce ține de obligațiile Republicii Moldova, ca urmare a ratificării Cartei Sociale Europene revizuite prin Legea nr. 484-XV din 28.09.2001, menționăm că Carta Socială Europeană prevede nevoia existenței unei remunerații corecte pentru un nivel de trai minim decent pentru lucrători și familiile lor, iar recomandările adresate privind implementarea acesteia reafirmă că un nivel mediu al salariului minim net la cel puțin 60% din salariul mediu net ar asigura acest deziderat.

6. La pct.2 „Elaborarea și implementarea unei Strategii naționale de combatere a fenomenului ”muncii la negru” și a ”muncii la gri” și de achitare a salariilor ”în plic””, subcompartimentul ”Proiecte de acte normative” al compartimentului ”B. Obiective pe termen scurt” din Capitolul I. Domeniul muncii propunem completarea cu următoarea acțiune: „Elaborarea planului de acțiuni întru implementarea strategiei”, în cadrul acestui Plan de acțiuni urmează să se regăsească și acțiunea pentru implementarea Strategiei - crearea echipelor multidisciplinare de control în scopul combaterii fenomenului ”muncii la negru” și a ”muncii la gri” și de achitare a salariilor ”în plic”

7. Potrivit prevederilor art. 16 alin. (2) din Codul muncii al Republicii Moldova nr. 154/2003, părțile parteneriatului social la nivel național, ramural și teritorial sînt sindicatele, patronatele și autoritățile publice respective, în persoana reprezentanților împuterniciți în modul stabilit. Prin urmare, semnatarii ai convențiilor colective nu sînt doar sindicatele și patronatele corespunzătoare, dar și autoritățile publice respective.

Luînd în considerare cele menționate, propunem ca **acțiunea 4.1. din subcompartimentul ”Proiecte de acte normative” al compartimentului ”B. Obiective pe termen scurt” din Capitolul I. Domeniul muncii să fie expusă în următoarea redacție:**

”4.1. Promovarea încheierii convențiilor colective la toate nivelurile și a contractelor colective de muncă la nivel de unitate”.

8. Acțiunea 4.2. din subcompartimentul ”Proiecte de acte normative” al compartimentului ”B. Obiective pe termen scurt” din Capitolul I. Domeniul muncii propunem să fie expusă în următoarea redacție:

”4.2. Instruirea membrilor comisiilor ramurale și teritoriale pentru consultări și negocieri colective”.

Concomitent, considerăm că în calitate de instituții responsabile de realizarea/implementarea acestei acțiuni urmează a fi indicate Ministerul Muncii și Protecției Sociale (*principala instituție, întrucât potrivit art. 17 lit. o) din Codul muncii, unul din principiile de bază ale parteneriatului social este favorizarea de către stat a dezvoltării parteneriatului social*), CNSM și CNPM. De asemenea, poate fi solicitată și asistența din partea Organizației Internaționale a Muncii.

9. Cu referire la acțiunea 5.1. din subcompartimentul ”Proiecte de acte normative” al compartimentului ”B. Obiective pe termen scurt” din Capitolul I. Domeniul muncii, ținem să menționăm că prin Legea nr. 155/2017 pentru modificarea și completarea Codului muncii al Republicii Moldova nr. 154/2003 a fost transpusă Directiva 2002/14/CE a Parlamentului European și a Consiliului din 11 martie 2002 de stabilire a unui cadru general de informare și consultare a lucrătorilor din Comunitatea Europeană, Codul muncii fiind completat cu articolul 42¹ care reglementează într-un mod detaliat chestiunile ce țin de informarea și consultarea salariaților referitor la subiectele relevante în raport cu activitatea lor în cadrul unității (în toate unitățile).

10. Crearea mecanismelor extrajudiciare de soluționare a litigiilor individuale de muncă se numără printre acțiunile prioritare cuprinse în Programul de activitate al Guvernului, ceea ce înseamnă că Guvernul recunoaște necesitatea și oportunitatea creării acestor mecanisme. Prin urmare, efectuarea unei analize de fezabilitate privind oportunitatea creării mecanismelor extrajudiciare de soluționare a litigiilor individuale de muncă este lipsită de sens și contrară obiectivului asumat de către Guvern.

Luând în considerare cele menționate, propunem ca **acțiunea 6.1. din subcompartimentul ”Proiecte de acte normative” al compartimentului ”B. Obiective pe termen scurt” din Capitolul I. Domeniul muncii** să fie expusă în următoarea redacție:

”6.1. Modificarea Codului muncii al Republicii Moldova nr. 154/2003 în vederea instituirii mecanismelor extrajudiciare de soluționare a litigiilor individuale de muncă”.

11. Considerăm oportun ca ajustarea Legilor nr. 131/2012 privind controlul de stat asupra activității de întreprinzător și nr. 140/2001 privind Inspectoratul de Stat al Muncii la Convențiile OIM nr. 81 privind inspecția muncii în industrie și comerț și nr. 129 privind inspecția muncii în agricultură (*actualmente acțiunea 7.3. din subcompartimentul "Proiecte de acte normative" al compartimentului "B. Obiective pe termen scurt" din Capitolul I. Domeniul muncii*) să fie prima acțiune de realizare a obiectivului 8 **"Îmbunătățirea legislației și a practicii în domeniul inspecției muncii"** din subcompartimentul "Proiecte de acte normative" al compartimentului "B. Obiective pe termen scurt" din Capitolul I. Domeniul muncii.

12. Obiectivul 9 **"Promovarea programelor flexibile de muncă în interesul salariaților cu copii, astfel ca părinții să poată face față sarcinilor de serviciu și responsabilităților de familie"** din subcompartimentul "Proiecte de acte normative" al compartimentului "B. Obiective pe termen scurt" din Capitolul I. Domeniul muncii propunem de exclus, întrucât aceasta repeta obiectivul 1 din subcompartimentul "Proiecte de documente de politici publice" al compartimentului "B. Obiective pe termen scurt" din Capitolul I. Domeniul muncii.

Drept urmare, ar fi oportun ca acțiunea 9.1. din subcompartimentul "Proiecte de acte normative" al compartimentului "B. Obiective pe termen scurt" din Capitolul I. Domeniul muncii să fie permutată la obiectivul 1 din subcompartimentul "Proiecte de documente de politici publice" al compartimentului "B. Obiective pe termen scurt" din Capitolul I. Domeniul muncii.

13. La pct. 4. **"Creșterea pensiei minime până la 2000 lei pe lună și racordarea continuă a cuantumului la minimul de existență"** al Compartimentului **"A. OBIECTIVE IMEDIATE"**, subcompartimentul **"Proiecte de acte normative"** din **"II. Domeniul protecției sociale"** propunem completarea acțiunilor cu acțiunea: **"- Modificarea Legii cu privire la minimul de existență, nr. 152/2012 în vederea asigurării utilizării minimului de existență la stabilirea garanțiilor statului în domeniul veniturilor populației, inclusiv a pensiei minime pentru limită de vîrstă"**.

14. La pct.3. **"Majorarea pensiei minime pentru dizabilitate și a alocațiilor pentru dizabilitate"** al Compartimentul **"B. OBIECTIVE PE TERMEN SCURT"**, subcompartimentul **"Proiecte de acte normative"** propunem completarea acțiunii de la pct.3.1 în final cu sintagma **"și Legii nr. 499/1999 privind alocațiile sociale de stat pentru unele categorii de cetățeni"** avînd în vedere acordarea alocațiilor pentru dizabilitate este reglementată de acest act legislativ.

15. Suplimentar la domeniul muncii (Compartimentul „B. OBIECTIVE PE TERMEN SCURT”, subcompartimentul „Proiecte de acte normative”, pct. 7), propunem:

- Modificarea Legii securității și sănătății în muncă cu introducerea obligativității angajatorului de a constitui, organiza și de a finanța activitatea Comitetului pentru securitate și sănătate în muncă. În urma reformei, s-a înrăutățit starea de lucruri în domeniul SSM, cât în domeniul public, atât și în cel privat.
- Racordarea legislației naționale la prevederile Convenției Organizației Internaționale a Muncii nr. 161 privind serviciile de sănătate ocupațională.
- Elaborarea unui cadru normativ/aprobarea unei proceduri de acreditare a serviciilor externe de protecție și prevenire, conform art. 11 din Legea securității și sănătății în muncă nr. 186-XVI din 10 iulie 2008.