Ministerul Muncii și Protecției Sociale al Republicii Moldova

Mai Multe Oportunități prin Politici Prietenoase Familiei

UNFPA

With funding from Austrian Development Cooperation

Centrul Parteneriat pentru Dezvoltare

EXTINDEREA ARANJAMENTELOR DE MUNCĂ

Recomandări de politici publice pentru eficientizarea reconcilierii vieții profesionale cu cea personală

EXTINDEREA ARANJAMENTELOR DE MUNCĂ

Recomandări de politici publice pentru eficientizarea reconcilierii vieții profesionale cu cea personală

Acest document este elaborat de Centrul Parteneriat pentru Dezvoltare este elaborat în cadrul proiectului „Mai multe oportunități: politici familiale sensibile la gen pentru sectorul privat din Balcanii de Vest și Republica Moldova", realizat de Fondul ONU pentru Populație (UNFPA), cu susținerea Agenției Austriece pentru Dezvoltare (ADA), în parteneriat cu Ministerul Muncii și Protecției Sociale și Camera de Comerț și Industrie a Republicii Moldova. Opiniile exprimate aparțin autorilor și nu reflectă în mod neapărat poziția UNFPA, ADA și altor organizații afiliate.

CUPRINS

INTRODUCERE.....3
I. NIVELUL DE FLEXIBILIZARE A ARANJAMENTELOR DE MUNCĂ ÎN MOLDOVA.....4
II. CUM CONTRIBUIM LA EXTINDEREA ARANJAMENTELOR DE MUNCĂ? 8
III. PROPUNERI PENTRU MODIFICAREA CODULUI MUNCII AL REPUBLICII MOLDOVA NR. 154/2003. 15

INTRODUCERE

Reconcilierea vieții de familie cu cea profesională este posibil de a asigura prin crearea unei piețe a muncii prietenoase părinților și persoanele (îngrijitorii) ce îngrijesc de un membru de familie , ceea ce înseamnă: (i) mai multe posibilități prin care mamele nu sunt nevoite să reducă din ocuparea pe piața muncii pentru a avea grijă de copii, iar (ii) tații devin mult mai implicați și dedică mai mult timp creșterii și grijii față de copii, (iii) familiile cu copii au mai multe opțiuni de servicii alternative de îngrijire a copilului și (iv) au posibilitatea de a negocia aranjamente flexibile de muncă pentru a combina cu succes viața de familie cu cea profesională.

Flexibilizarea programului de muncă ar putea fi considerat un remediu pentru oferirea oportunităților egale în ocupare pentru femei și bărbați. 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 (potrivit Indexului Egalității de Gen 2021 în R. Moldova), 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 distanță, a unor programe de lucru flexibile sau a unei reduceri a timpului de lucru pentru îngrijiri.

Deși în anul 2020 în legislația națională au fost introduse prevederi legate de aranjamentele flexibile[1], acestea sunt lacunare. Modificările introduse în Codul Muncii nu prevăd expres accesul tuturor salariaților la program flexibil de muncă, ci doar la solicitare, ceea ce trezește neclarități cu privire la cine poate beneficia de această prevedere și în ce măsură aceasta cuprinde toți salariații. Totodată, dreptul de a solicita grafic flexibil de muncă este rezervat doar pentru salariații a căror contracte individuale sau contracte colective de muncă prevăd această posibilitate, iar decizia de a accepta sau nu aranjamente flexibile de muncă revine totalmente angajatorului. Deși prevederile introduse în legislație au avut scopul de a spori accesul la aranjamente flexibile de muncă, acestea creează spațiu pentru discriminare și abuz din partea angajatorilor.

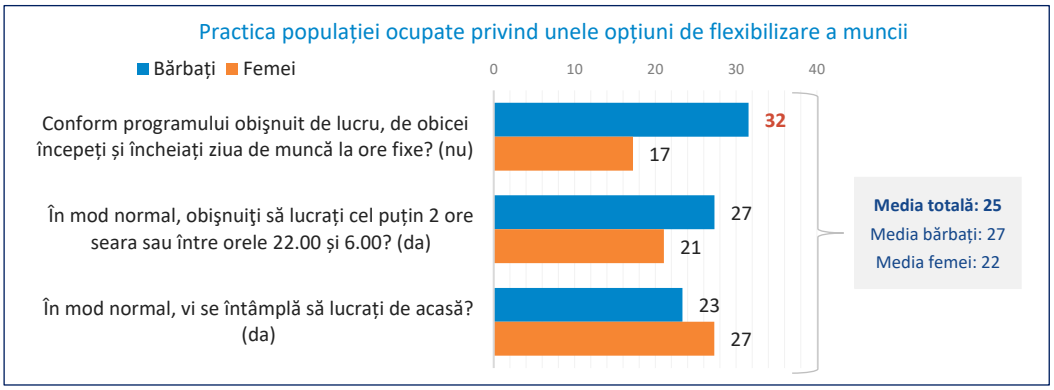
Acest document face parte dintr-o serie de analize care reprezintă patru răspunsuri comprehensive de politici publice întru asigurarea unei piețe de muncă prietenoase părinților și îngrijitorilor. Dat fiind inegalitățile semnificative de gen observate de-a lungul anilor pe piața muncii, se identifică necesitatea intervențiilor din partea autorităților cu un pachet exhaustiv și eficient de măsuri care ar facilita procesul de integrare ușoară a părinților pe piața muncii. În acest sens, au fost identificate patru direcții esențiale de intervenții la nivel național ce vizează: (i) soluții de politici pentru a încuraja revenirea eficientă a mamelor din concediul de îngrijire a copilului pe piața muncii, precum și încadrarea în câmpul muncii a femeilor care activează informal; (ii) măsuri de încurajare a taților de a se implica mai mult în procesul de îngrijire și educație a copiilor; (iii) modalități eficiente de flexibilitate a programului de muncă, inclusiv pentru părinți și (iv) diversificarea opțiunilor de servicii alternative de îngrijire individuală a copiilor.

[1] **Articolul 100[1].** Program flexibil de muncă - https://www.legis.md/cautare/getResults?doc_id=113032&lang=ro

I. NIVELUL DE FLEXIBILIZARE A ARANJAMENTELOR DE MUNCĂ ÎN MOLDOVA

În Moldova, flexibilizare muncii nu este atât de răspândită, în medie, doar o pătrime dinte populaţia ocupată practică unele aranjamente alternative de lucru. Întru înţelegerea contextului naţional cu referire prestarea muncii într-un mod mai flexibil, s-a apelat la interpretarea datelor generate de Sondajul Generaţii şi Gen (2020). Sondajul a abordat subiectul flexibilizării muncii în rândul populaţiei ocupate (de 18-64 ani)[2], prin cuprinderea unui set de întrebări-reper, ce vizează practica forţei de muncă cu referire la munca în afara orelor obişnuite de lucru (08 00 -17 00), începerea şi încheierea lucrului la ore fixe, telemunca etc.[3] Figura de mai jos arată că, în medie, doar 25% dintre persoanele ocupate respondente, au menţionat că, în mod obişnuit, apelează la unele dintre opţiunile de flexibilizare a muncii.

În termeni medii se observă uşoare diferenţe de gen, acestea accentuându-se atunci când datele sunt interpretate prin prisma opţiunilor de flexibilizare utilizate de femei şi bărbaţi. Decompoziţia datelor prin prisma de gen a permisă fie atestat că, bărbaţii sunt relativ mai predispuşi să afirme că practică aranjamente atipice de muncă, diferenţa în acest sens fiind echivalată cu 5pp (vedeţi figura 1). Putem presupune că, diferenţele de gen nu sunt mari, întrucât multe femei, în special cele cu copii, care sunt pe piaţa muncii pre-selectează sectoare şi poziţii care le permite o oarecare flexibilitate, iar bărbaţii nu-şi pun problema de echilibrare a vieţii profesionale cu cea de familie (în special pe seama perpetuării anumitor percepţii perimate cu referire la rolurile de gen în societate). Cu referire la opţiunile de flexibilizare care sunt utilizate, precum este arătat în figura ce urmează, se observă că (i) bărbaţii, într-o proporţie aproximativ dublu mai mare faţă de femei, activează în mod obişnuit cu un program ce nu fixează orele de începere şi încheiere a activităţii salariale – 32% vs. 17% şi (ii) mai mulţi bărbaţi obişnuiesc să lucreze cel puţin 2 ore seara sau în timpul nopţii (între orele 22 00 şi 6 00) întru realizarea sarcinilor de serviciu – 27% vs. 21% femei.

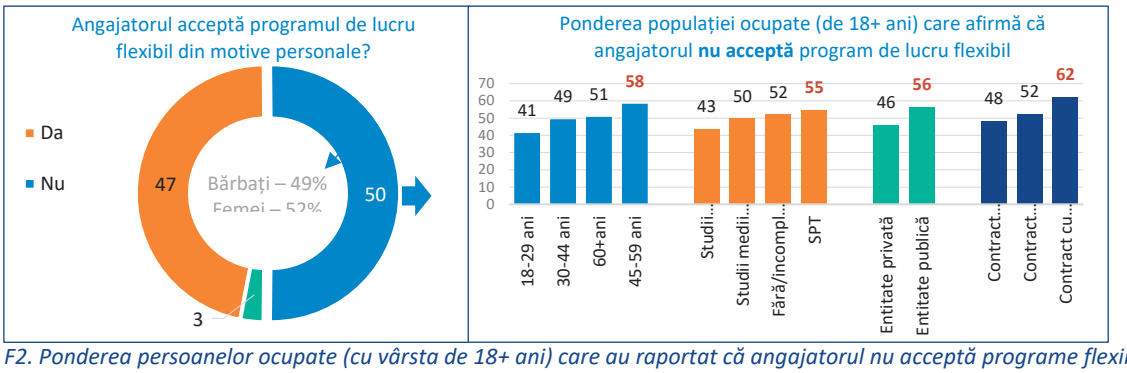


F1. Ponderea respondenţilor ocupaţi în funcţie de practica de muncă cu referire la utilizarea unor forme de flexibilizare a muncii, %
Sursa: Sondajul Generații și Gen 2020

O parte semnificativă a angajatorilor sunt retincenţi să ofere un loc de muncă mai flexibil. Jumătate din populaţia ocupată afirmă că angajatorul nu acceptă posibilitatea de a activa cu program flexibil de muncă (figura de mai jos). Decompoziţia datelor în funcţie de criteriile socio-demografice ale persoanelor ocupate şi implicate în sondaj au reliefat unele inegalităţi în acest context. Prin urmare, figura 2b arată criteriile în bază căror au fost observate cele mai semnificative diferenţe atunci când s-a propus să fie identificat profilul persoanelor pentru care oportunitatea de a practica un aranjament sau altul de flexibilizare a muncii este mai puţin valabilă. Constatăm că diferenţe au fost relevate în funcţie de criteriul de vârstă, tipul de contract, tipul entităţii în care activează şi nivelul de educaţie. Se observă că, persoanele ce muncesc în baza unui contract cu termen fix au cele mai puţine şanse de a beneficia de flexibilizarea muncii (62% au susţinut că angajatorul nu acceptă program flexibil din motive personale), acestea fiind urmate de persoanele ce se află în vârsta de pre-pensionare (58%). Tot în această categorie se află salariaţii cu un nivel de educaţie mai scăzut, cât şi cea incadrată în sectorul public.

[2] Sondajul a cuprins populaţia ocupată de 15+ ani, însă ţinând cont de numărul mic de respondenţi angajaţi cu vârsta de 15-17 ani (9 respondenţi), analiza s-a efectuat în baza datelor specifice categoriei de 18+ ani.

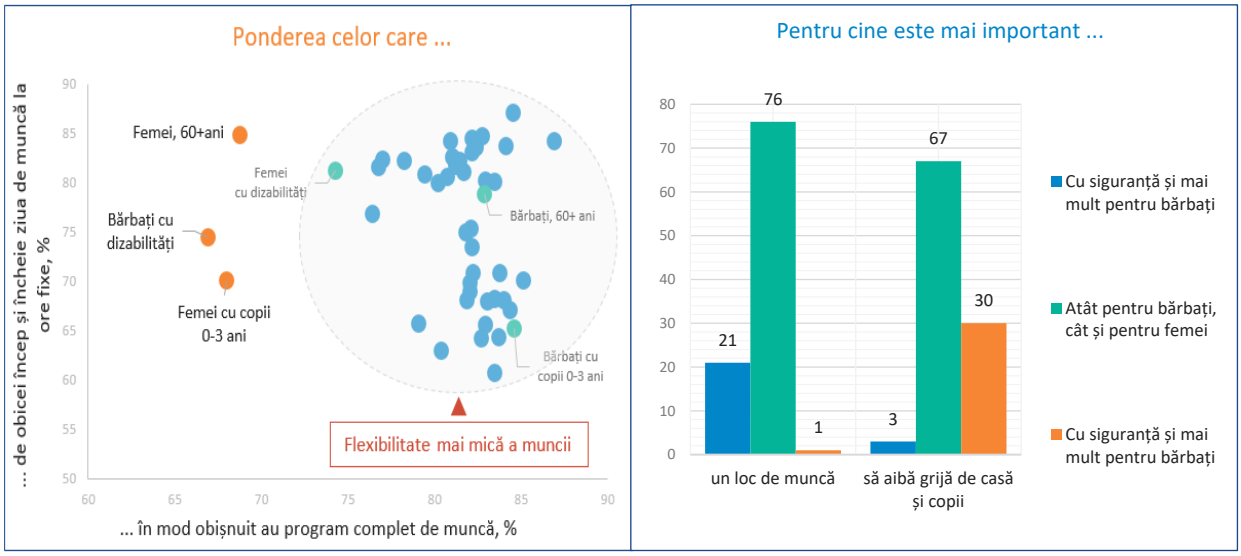
[3] Menţionăm aici că, opţiunile de flexibilizare a muncii sunt mai variate, la nivel internaţional fiind identificat un spectru de peste 13 variante de aranjamente non-ordinare de muncă (a se vedea *capitolul III. Cum contribuim la flexibilizarea muncii?*). Dat fiind limitările sondajului, în ceea ce vizează cuprinderea unui set mai exhaustiv de întrebări cu referire la subiectul flexibilizării (sondajul a inclus 10 blocuri de întrebări pe subiecte destul de vaste precum aspecte demografice, munca, venituri, bunastarea, gospodărie, percepţii şi atitudini etc.), întrebările-reper incluse în chestionar permit să fie conturată o imagine de bază cu referire la practica naţională în termeni de aranjamente flexibile de muncă.



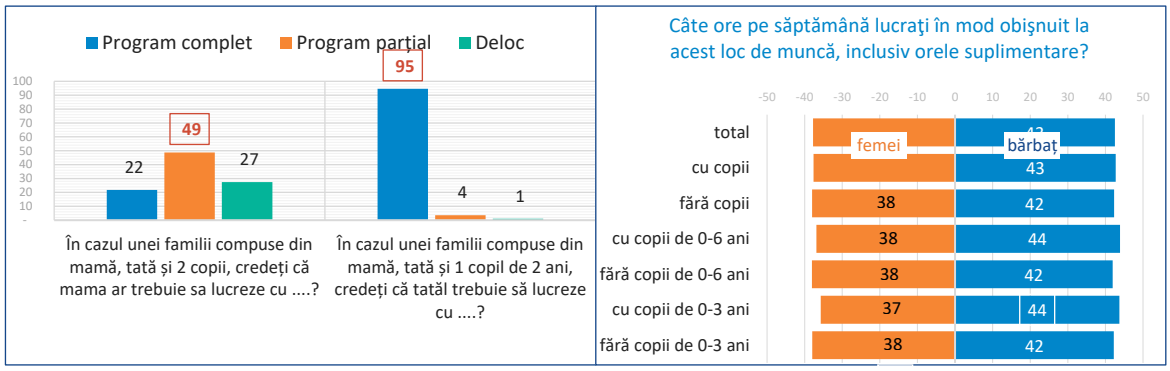
F2. Ponderea persoanelor ocupate (cu vârsta de 18+ ani) care au raportat că angajatorul nu acceptă programe flexibile de muncă, %
Sursa: Sondajul Generații și Gen 2020

Deşi accesul la flexibilizare este, mai mult sau mai puţin, acelaşi pentru femei şi bărbaţi, consecinţele de gen sunt diferite şi considerabile. Precum a fost reflectat anterior, diferenţe pronunţate de gen nu sunt observate la capitolul practicării unor aranjamente non-ordinare de muncă. Cu toate acestea, inflexibilitatea muncii pentru femei semnifică pierderea din potenţialul economic ale acestora - retragerea totală sau parţială din muncă, apelarea la un regim parţial de muncă, o remunerare mai mică, segregarea pe piaţa muncii (atât pe domenii, cât şi funcţii[4]) etc., pentru bărbaţi – implicarea redusă în viaţa de familie.

(i) Deoarece nu au acces la munca flexibilă, femeile fie lucrează mai puţin fie se retrag complet de pe piața muncii. Prima figură de jos vine să prezinte profilul populaţiei ocupate în funcţie de unele opţiuni de flexibilizare a muncii practicate. Astfel, se observă clar că, responsabilităţile de îngrijire a copiilor mici de 0-3 ani accentuiază necesitatea apelării la un program mai redus de muncă, preponderent în cazul femeilor. Diferenţa de gen în acest caz poate fi argumentată şi de aşteptările mai mari faţă de mame să se implice în creşterea copiilor, această situaţie nefiind atât de pronunţată în cazul bărbaţilor (figura 3b). În completare, sondajul Generaţii şi Gen a arătat că, în cazul unei familii compuse din mamă, tată și 2 copii, circa jumătate dintre respondenţi susţin că mama ar trebui să lucreze cu un program parţial, iar alţii 28% cred că aceasta nu trebuie să lucreze deloc. În cazul tatălui - 95% consideră că acesta trebuie să lucreze cu program complet. Tot în această ordine de idei, urmează a fi menţionat că diferenţe se observă şi în cazul percepţiei referitoare la numărul mediu de ore care trebuie să le lucreze mama şi tata timp de o săptămână. Astfel, pentru mame numărul mediu este de 21 ore, iar pentru tata – 26 ore. Figura 3d arată diferenţe relevante dintre orele alocate muncii remunerate de către femei şi bărbaţi pe săptămână. Se atestă că, în special în cazul prezenţei copiilor de 0-3 ani, programul de muncă al taţilor este cu 8 ore mai mare decât în cazul mamelor, practicarea opţiunii programului redus de activitate fiind unul dintre motivele ce explică aceste diferenţe.



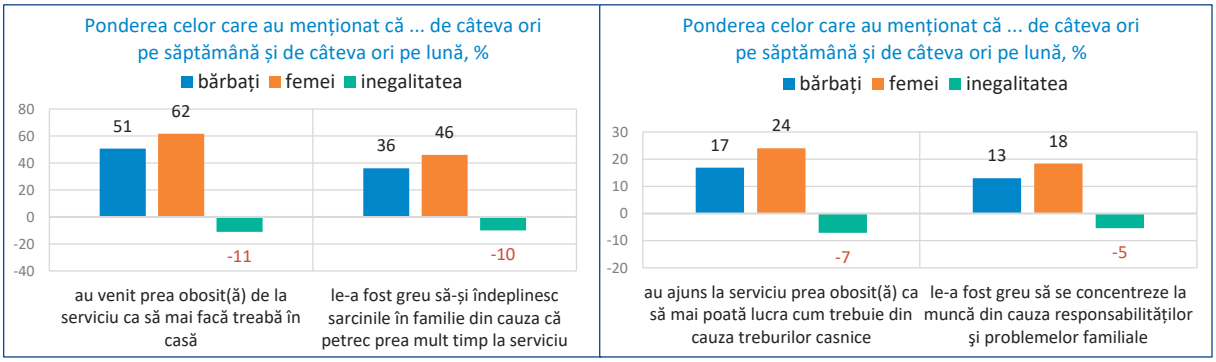
[4] Conform calculelor efectuate în baza datelor BNS, a fost calculat Indexul Egalităţii de Gen 2021, inclusiv pentru sectorul muncii. Astfel, se observă o segregare de gen pronunţată în muncă atât la capitolul domeniilor de activitate a femeilor şi bărbaţilor, cât şi la funcţiile pe care le deţin aceştia, femeile în ambele cazuri fiind mai expuse acetor inegalităţi.
https://progen.md/wp-content/uploads/2021/03/INDEXUL-EGALITATII-DE-GEN-2021-1.pdf



F3a. Cartarea populației ocupate în funcție de opțiuni de flexibilizare a muncii, %
F3b,c. Percepția față de implicarea mamelor și a taților în muncile remunerate și cele neremunerate, %
F3d. Numărul mediu de ore/săptămână lucrate de femei și bărbați
Sursa: Sondajul Generații și Gen 2020

(ii) Munca în regim redus implică riscuri financiare pentru femei. Prezenţa mai mare a femeilor, în special a mamelor ce au copii cu vârsta cuprinsă între 0-3 ani şi ale celor de peste 60 de ani, în rândul categoriei care activează cu un regim mai redus de lucru implică un nivel de remunerare mai mic inclusiv oportunităţi mai reduse de avansare în carieră. Inegalitatea de gen în acest context este destul de pronunţată şi se echivalează cu 17pp în cazul prezenţei copiilor de până la 3 ani (31% femei vs. 14% bărbaţi) şi de 14pp în cazul persoanelor de 60+ ani (31% femei vs. 17% bărbaţi). Dat fiind reducerea numărului de ore alocate pentru munca remunerată, categoriile date de angajate riscă să se confrunte cu o vulnerabilitate mai mare din considerente financiare (vedeţi figura de mai sus, 3d). De menţionat aici că, în conformitate cu datele BNS, diferenţa de gen în remunerare pentru anul 2020 este de 13,7%, femeile fiind mai dezavantajate din această perspectivă. La fel, o diferenţă semnificativă de gen este înregistrată şi la capitolul pensiilor – echivalată cu 20,7%[5].

(iii) Practicile insuficiente de reconciliere influențează nefast atât prestația muncii, cât și implicarea eficientă în realizarea activităților casnice, în special în cazul femeilor. Despre aceasta vine să confirme datele ce sunt reflectate în figura 7. Putem desprinde două constatări de bază: (i) o pondere semnificativă de persoane angajate se confruntă cu dificultăţi în a îmbina eficient responsabilităţile de serviciu cu activităţile casnice (în medie 48% dintre respondenţi au indicat că s-au ciocnit cu astfel de situaţii de câteva ori pe săptămână şi pe lună) şi (ii) preponderent mai multe femei angajate suportă povara dublă a îmbinării muncii remunerate cu cea neremunerată, inegalităţile de gen înregistrate fiind în defavoarea acestora.

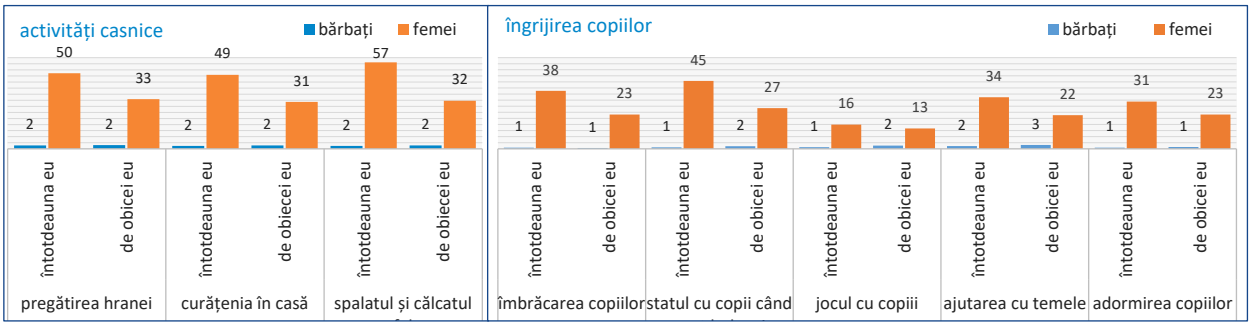


F4. Ponderea celor care au menţionat o frecvenţă mare de confruntare cu unele dificultăţi în realizarea activităţilor casnice din cauza respondabilităţilor de serviciu şi viceversa, %. Sursa: Sondajul Generații și Gen 2020

(iv) Pentru bărbaţi, inflexibilitatea muncii are implicaţii asupra participării mai active în viaţa de familie. Figura de mai jos arată o clară şi pronunţată divizare a implicării femeilor şi bărbaţilor în realizarea responsabilităţilor ce vizează îngrijirea copiilor şi desfăşurarea activităţilor casnice. Astfel, în medie, 65,3% femei în comparaţie cu 3,4% bărbaţi au menţionat că se implică întodeauna sau de obicei în activităţile respective, acestea fiind neremunerate.

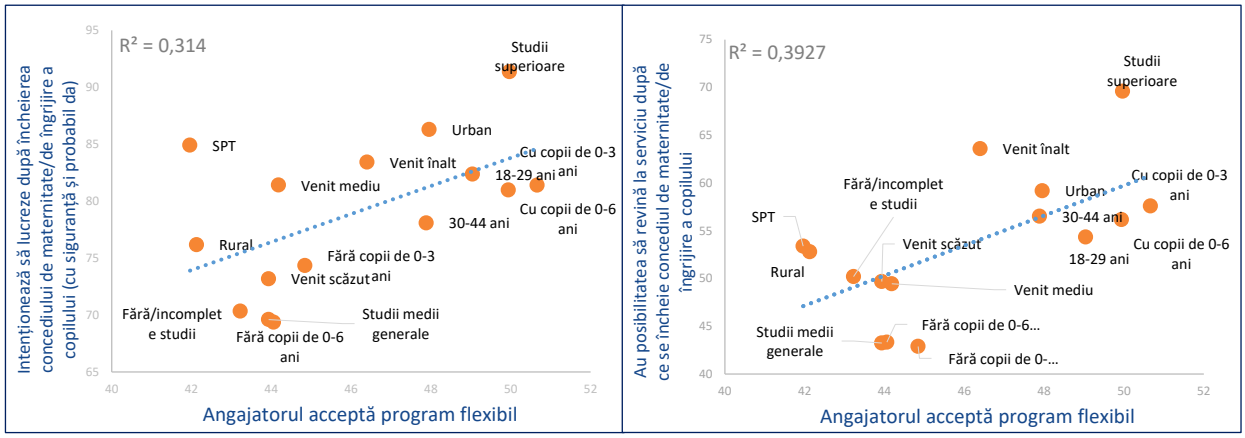
[5] Calculele autorilor în baza datelor oferite de BNS pentru anul 2020
https://progen.md/wp-content/uploads/2021/02/CPD_Inegalitatile-salariale-2020.pdf

Cine în gospodăria Dvs. se ocupă de următoarele sarcini?



F5. Ponderea femeilor şi bărbaţilor în funcţie de implicarea în realizarea sarcinilor de îngrijire, %
Sursa: Sondajul Generații și Gen 2020

Disponibilitatea angajatorilor de a flexibiliza regimul de lucru, determină reîntoarcerea pe piața muncii a mamelor. Figura 6 arată corelarea dintre răspunsurile afirmative oferite de femeile angajate cu referire la acceptarea de către angajator a programului flexibil de muncă pe motive personale şi răspunsurile mamelor cu referire la intenţia şi posibilitatea de a reveni la lucru după încheierea concediului maternal şi/sau parental. Precum se vede, se constată o proporţionalitate directă între aceste condiţii. Prin alte cuvinte, cu cât angajatorii sunt mai deschişi să apeleze la scheme non-ordinare de lucru, cu atât sporeşte predispunerea/posibilitatea mamelor de a reveni în muncă. În această ordine de idei, nu excludem că aplicarea unor scheme de flexibilizare a muncii ar avea repercusiuni pozitive asupra diminuării inegalităţilor de gen în ocupare, în special în rândul mamelor (care au cea mai mică rată de ocupare, conform datelor BNS).



F6. Analiza dependenţei dintre acceptarea de către angajator a programului flexibil de muncă şi predispunerea mamelor de a reveni la lucru după încheierea concediului maternal şi/sau parenta, %
Sursa: Sondajul Generații și Gen 2020

Printre cauzele care determină practicarea limitată a flexibilizării muncii se enumeră lacunele cadrului legal care reglementează raporturile de muncă, care ar stimula și facilita implementarea opțiunilor de muncă ajustate la necesitățile persoanelor angajate. În luna mai 2020, autoritățile au aprobat modificări la Codul Muncii, prin completarea acestuia cu un nou capitol ce prevede clauzele cu referire la munca la distanță (capitolul IX[1])[6]. Astfel, noile reglementări prevăd posibilitățile desfășurării muncii la distanță, încheierea, modificarea, încetarea și conținutul contractului individual de muncă care permit telemunca, particularitățile privind organizarea și protecția muncii la distanță. Acesta este un pas important spre a încuraja angajatorii să aplice în practică una dintre schemele de flexibilizare a muncii şi anume telemunca. Adițional acestei prevederi, Codul Muncii, include unele clauze cu referire la programul flexibil de muncă. Totuși nespecificarea unor scheme clare de muncă cu criterii specifice care s-ar alinia cât mai bine la specificul de activitate și la necesitățile persoanelor angajate, cât și rămânerea la latitudinea preponderentă a angajatorului de a decide opțiunile de flexibilizare oferite personalului angajat, lezează din dreptul angatului(-ei) de a beneficia de acele aranjamente care i-ar răspunde cât mai bine necesităților sale. Din aceste considerente, întru depășirea unor practici ocupaționale care defavorizează participarea egală a femeilor și bărbaților pe piața muncii, devine important de completat cadrul legal specific muncii cu prevederi care ar contribui la o balansare cât mai eficientă a vieții profesionale cu cea personală, fără a avea repercusiuni nefaste asupra oportunităților de creștere profesională și/sau remunerare echitabilă.

[6] https://www.legis.md/cautare/getResults?doc_id=121530&lang=ro

II. CUM CONTRIBUIM LA EXTINDEREA ARANJAMENTELOR DE MUNCĂ?

Sporirea nivelului de flexibilizare a muncii devine o precondiție în situația în care se propune să se asigure un mediu echitabil și incluziv de muncă. Ținând cont de contextul actual, în special din ultimul an, perioadă în care programul de muncă la mai multe persoane angajate a avut un caracter asincron și nestandart[7], devine important să înțelegem că, de fapt, tendințele la nivel global în ceea ce privește prestarea muncii se modifică[8]. Astfel, se observă o trece treptată la operarea cu diverse opțiuni de realizare a muncii, atât în cadrul întreprinderii (la locul de muncă), cât și în afara acesteia. În cadrul acestei note ne referim în special la flexibilizarea programului de muncă. Dat fiind importanța asigurării condițiilor privind munca decentă, condiție în care fiecare persoană poate beneficia de oportunități echitabile de muncă care să le răspundă la necesitățile individuale în materie de muncă, politicile privind munca necesită să fie conturate în sensul implementării eficiente ale acestor prevederi. La nivel european, *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 activitățile remunerate și cele neremunerate (de îngrijire).

Practica internațională relevă conexiuni pozitive între modalitățile de lucru flexibile, productivitatea îmbunătățită și generarea de venituri. O politică de flexibilitate de succes duce la implicarea și performanța sporită a angajaților, ceea ce poate duce la îmbunătățirea profiturilor pentru companii. Totodată, aranjamentele de lucru flexibile pot fi o metodă utilă pentru menținerea productivității angajaților, sprijinind în același timp nevoile personale ale angajaților. Flexibilitatea programului de lucru poate produce multe beneficii, inclusiv productivitate crescută, moral îmbunătățit, scăderea absenteismului, a creșterii cifrei de afaceri și îmbunătățirea calității muncii.

PENTRU SOCIETATE	PENTRU ANGAJATORI	PENTRU ANGAJAȚI
• Contribuie la crearea unei forțe de muncă diversă și incluzivă – ajută un tutore sau un părinte să lucreze în timp ce altcineva are grijă de copilul său, permite îngrijitorilor să răspundă nevoilor persoanei pe care o îngrijesc; susține angajații cu boli cronice sau dureri cronice pentru a-și echilibra sănătatea cu rolul lor, permite angajaților să își respecte religia sau cultura. • Reglează fluxul de mașini în orele de vârf. • Scade, de asemenea, presiunea asupra necesităților de parcare și contribuie la îmbunătățirea climei, prin scăderea numărului de oameni care fac naveta pe distanțe lungi la locul de muncă.	• Sporește capacitatea de a atrage, reține și motiva angajați performanți și cu experiență - pentru angajatori, costul înlocuirii angajaților instruiți și cu experiență este semnificativ. Programul flexibil de muncă este atractiv pentru mulți lucrători cu înaltă calificare, capacitatea de a stabili un loc de muncă / timp flexibil este la fel de atractivă ca salariile și beneficiile. • Reduce întârzierea şi absenteismul, crește productivității. Angajații sunt capabili să regleze programele, mai degrabă decât să-și ia timpul liber de la serviciu. Totodată, scăderea stresului datorată utilizării programului flexibil pentru a se potrivi nevoilor de viață ale angajaților are o rentabilitate demonstrată a loialității, concentrării și satisfacției angajaților.	• Crește echilibrul dintre viața profesională și viața personală - atunci când li se oferă posibilitatea de a exercita munca prin aranjamente flexibile, angajații sunt mai capabili să își îndeplinească numeroasele obligații în afara muncii, cum ar fi educarea la locul de muncă, îngrijirea membrilor familiei care au nevoie de ei și responsabilități casnice. • Sporeşte moralul, oferă simţul de prezenţă a mai multă energie, creativitate și capacitatea de a face față stresului. • Sporește controlul asupra programului de lucru și a timpului personal pentru a-și permite hobby-urile, studierea sau menținerea în formă. • Reduce timpul de călătorie evitând ora de vârf. Economiile includ costul benzinei, îngrijirii

T1. Beneficiile programului flexibil de muncă pentru diverși actori

[7] https://progen.md/wp-content/uploads/2021/02/Studiu_Impact_COVID_corectat.pdf

[8] https://hbr.org/2021/01/9-trends-that-will-shape-work-in-2021-and-beyond

O gamă extinsă de practici privind flexibilizarea aranjamentelor de muncă sunt identificate și pilotate la nivel internațional. Flexibilitate la locul de muncă definește un „aranjament de lucru flexibil" prin introducerea diferitor opțiuni care modifică timpul și/sau locul în care se desfășoară munca în mod regulat. În corespundere cu practica internațională, un aranjament de lucru flexibil vizează 3 dimensiuni de bază*: (i) flexibilitate în programarea orelor lucrate*, cum ar fi programele de lucru alternative (de exemplu, timpul flexibil și săptămânile de lucru comprimate) și aranjamentele privind programul de schimbare și pauză; *(ii) flexibilitate în cantitatea de ore lucrate*, cum ar fi munca cu fracțiune de normă și cotele de muncă; *(iii) flexibilitate la locul de muncă*, cum ar fi lucrul la domiciliu sau într-o locație alternativă. În acest context, au fost deslușite următoarele opțiuni de program flexibil de muncă (a se vedea tabelul). Spre exemplu, în Australia, sunt prevăzute 13 opțiuni de aranjamente flexibile de muncă care pot fi implementate de angajatori.

OPȚIUNI DE FLEXIBILIZARE A LOCULUI DE MUNCĂ

TIPUL	DESCRIEREA
Ore flexibile de lucru (Flexibility Time)	Permit să varieze doar începutul și sfârșitul timpului de lucru în aceeași zi, dar nu și numărul total de ore pe zi. De exemplu, orele non-tradiționale de început și de sfârșit (cum ar fi de lucru 9:00 la 18:00 sau 7:00 la 16:00).
Săptămână comprimată	Același număr de ore de lucru săptămânal (sau săptămânal sau lunar), comprimate într-o perioadă mai scurtă. De exemplu, o săptămână de patruzeci de ore poate fi lucrată la o rată de zece ore pe zi timp de patru zile în loc de opt ore pe zi timp de cinci zile. Nu sunt necesare modificări ale salariului.
Timp liber pentru ore suplimentare lucrate	Ore suplimentare aprobate care pot fi compensate cu timpul liber în schimb. Poate include aranjamente „flexitime" în care un angajat poate lucra timp suplimentar pe parcursul mai multor zile sau săptămâni și apoi poate revendica acele ore ca timp liber.
Telemunca/ Munca la distanță	Puteți lucra într-o altă locație decât locul de muncă oficial. O gamă largă de termeni se referă la lucrul în diferite locații, inclusiv „lucru mobil", „lucru distribuit", „echipe virtuale" și „telemuncă". Acestea sunt denumite în mod colectiv „telecommuting" în acest set de instrumente.
Muncă cu fracțiune de normă	Un model obișnuit de muncă în care se lucrează mai puțin decât cu normă întreagă, cu plată proporțională pentru munca respectivă. Nu toată munca cu fracțiune de normă este neapărat flexibilă, dar oferă flexibilitate lucrătorilor care au alte angajamente sau opțiuni de stil de viață care nu sunt compatibile cu munca cu normă întreagă.
Partajarea locurilor de muncă	Un rol de muncă cu normă întreagă este împărțit în mai multe roluri de locuri de muncă care trebuie să fie asumate de doi sau mai mulți angajați care sunt plătiți proporțional pentru partea de muncă pe care o îndeplinește fiecare. De exemplu: Doi angajați (care lucrează în același departament) cu abilități tehnice excelente sunt interesați să înceapă o afacere împreună. La aprobarea departamentului lor, poziția fiecărui angajat este redusă la pauză: unul lucrează în fiecare dimineață, iar celălalt funcționează în fiecare după-amiază, cu efortul combinat al celor doi angajați egalând o poziție cu normă întreagă, fiecare angajat ocupând 0,5.
Concediu achiziționat (Purchased leave)	O perioadă de concediu fără plată, disponibil de obicei după finalizarea alocării anuale a concediului. Angajatorii deduc de obicei suma din concediul neplătit din salariul lucrătorului, fie ca o sumă forfetară, fie în medie pe parcursul anului.
Carieră flexibilă (Flexible careers)	Presupune că persoana poate ieși și (re)intra în muncă cu aceeași organizație sau poate crește sau reduce volumul de muncă sau ritmul carierei pentru a se potrivi diferitelor etape ale vieții. Acest lucru poate fi deosebit de relevant pentru angajații care trec la pensie. Poate include, de asemenea, angajați care sunt capabili să ia un „an decalat" la începutul carierei și să se întoarcă la muncă pentru același angajator după aceea.

T2. Opțiuni de flexibilizare a locului de muncă

La nivel național, întru sporirea numărului de persoane care pot beneficia de aranjamente flexibile de muncă, urmează să se intervină atât cu modificări de ordin legislativ, cât și cu măsuri ce au un caracter mai mult de suport. În urma analizei conceptuale a prevederilor legale privind flexibilizarea locului de muncă, la nivel național, au fost sesizate două probleme majore cu referire la aranjamentele de lucru, și anume: (i) flexibilizarea muncii este asimilată mai mult cu un „bonus" de care beneficiază unele categorii de angajați, atunci când aceasta, de fapt, trebuie să fie considerată o normalitate pentru toate persoanele angajate și (ii) instituirea regimului flexibil de muncă rămâne la latitudinea angajatorului. În situația respectivă, când aceste abordări vor continua să fie perpetuate, aceasta va limita mai multe persoane ocupate să apeleze la diverse scheme de activitate salarială. Astfel, întru depășirea situațiilor respective, dar și întru eficientizarea procesului de implementare a aranjamentelor flexibile de muncă, au fost identificate cel puțin patru intervenții esențiale ce urmează a fi implementate la pachet, primele având un caracter mai mult imperativ, iar ultima de suport: (i) reexaminarea asimetriei de putere dintre drepturile angajatorului și a angajatului privind instituirea programului flexibil de muncă, (ii) excluderea circumstanțelor atenuante cu referire la anumite categorii de angajați care pot beneficia/solicita în mod prioritar aranjamente flexibile de muncă (cum ar fi părinții ce au copii mici, tutorii, îngrijitorii, persoanele vârstnice etc.); (iii) prevederea procesului de adaptare rezonabilă privind flexibilizarea locului de muncă, (iv) prevederea cadrului regulatoriu de suport pentru angajatori din diverse domenii de activitate, întru facilitarea flexibilizării locurilor de muncă.

F5. Propuneri de intervenții privind ajustarea cadrului legal specific muncii pe subiectul flexibilizării muncii
Sursa: Propunerile autorilor

DETALIEREA INTERVENȚIILOR PROPUSE

(i) La etapa luării deciziei privind instituirea programului flexibil de muncă, legislația trebuie să echilibreze drepturile angajaților și angajatorilor. Deși legislația națională în materie de muncă prevede opțiunea de punere în practică a unor aranjamente de flexibilizare a lucrului, inclusiv munca la distanță, totuși au fost identificate mai multe lacune care nu încurajează mai multe persoane angajate să beneficieze de program de muncă adaptat cât mai mult la necesitățile acestora. În special ne referim la art. 100[1] al Codului Muncii prin care se specifică faptul că *programele flexibile de muncă se stabilesc 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 în alt act normativ la nivel de unitate.* Interpretată prin prisma persoanelor angajate, această prevedere, diminuează din asigurarea respectării drepturilor și intereselor egale ale ambelor părți în raporturile de muncă. Astfel, atât timp cât implementarea aranjamentelor privind flexibilizarea muncii va rămâne la latitudinea angajatorului, nu excludem faptul că, în Moldova nu vor fi răspândite la o scală mare practicile privind flexibilizarea muncii.

Cadrul legal specific muncii urmează să fie completat cu prevederi expres care oferă dreptul persoanei angajate de a solicita flexibilizarea muncii. Practica internațională specifică subiectului dat, a permis să fie

identificate unele repere în procesul de solicitare a aranjamentelor flexibile de muncă din partea persoanelor angajate. Specific ne referim la situația Marii Britanii. Astfel, persoanele angajate care decid să-și modifice programul de muncă înaintează o solicitare către angajatorul său, iar în acest proces acestea urmează să respecte anumite condiții de completare a cererii respective (a se vedea boxa de mai jos). În acest context, în Moldova, pentru a facilita punerea în practică a dreptului persoanei angajate de a solicita și beneficia de un anumit aranjament flexibil de muncă, ținând cont de lipsa acestor clauze, cadrul legal urmează să indice expres următoarele prevederi: (i) dreptul persoanei angajate de a solicita de la angajator un program flexibil de muncă și (ii) informația minimă care trebuie să o prezinte în solicitarea înaintată către angajatorul său. În această situație, se poate conduce după modelul prezentat în continuare.

PRACTICI INTERNAȚIONALE

Practica Marii Britanii pe subiectul programului flexibil de muncă evidenţiază unele repere în procesul de punere în aplicare a acestor aranjamente. Astfel, pentru o balansare eficientă a activităţilor profesionale cu cele persoanele, persoana angajată are dreptul de solicita trecerea la alte aranjamente de muncă, decât cele standarte. Pentru aceasta, persoana angajată urmează să solicite în scris trecerea la un aranjament de flexibilizare a muncii.

Solicitarea urmează să fie înaintată în scris, fie prin email, fie printr-o scrisoare fizică adresată angajatorului. Codul de practică Acas privind solicitările de flexibilizare a muncii oferă anumite repere în procesul de înaintare a unei astfel de solicitări. Astfel, angajatorul poate pune la dispoziţie un model tipizat de solicitare pentru a facilita procesul dat. Adițional, este specificat ce informaţie trebuie în mod obligatoriu să fie reflectată în scrisoarea adresată. Aceasta va cuprinde:

- Data înaintării solicitării;
- Frază prin care se declară că solicitarea înaintată este una oficială;
- Detalii despre modul în care angajatul dorește să lucreze flexibil și când vrea să înceapă;
- Explicație a modului în care consideră că munca flexibilă ar putea afecta activitatea întreprinderii/ entităţii în care munceşte și modul în care acest lucru ar putea fi rezolvat, de exemplu dacă nu sunt la serviciu în anumite zile;
- Declarație care să indice dacă și când a mai solicitat să i se acorde un program flexibil de muncă.

(ii) Circumstanțele atenuante cu referire la anumite categorii de angajați privind beneficierea de program flexibil de muncă urmează să fie eliminate. Chiar dacă pentru început aceste prevederi creează anumite înlesniri pentru unele categorii de persoane, pentru a facilita procesul de echilibrare a responsabilităților de familie/îngrijire cu cele profesionale (precum părinții care au copii mici, tutorii, îngrijitorii, persoane cu dizabilități, în etate etc.), acestea pot determina manifestarea ulterioară a unor circumstanțe de marginalizare/ discriminare în ocupare. Astfel, practica de a oferi aranjamente flexibile de muncă doar pentru unele categorii de persoane (identificate acum ca și categorie prioritară în situația dată), pot accentua unele inegalități în materie de muncă ce vor afecta pe termen continuu categoriile respective. Aceasta se explică prin necesitatea de a interveni cu măsuri din partea angajatorului care implică anumite costuri privind adaptarea programului și locului de muncă la condițiile agreate cu angajatul (lucrul la distanță, program parțial de muncă, comasarea zilelor de muncă, flexibilitatea privind începerea și încheierea zilei de muncă etc.). În acest context, angajatorii fiind expuși în fața unor costuri adiționale de muncă, nu excludem că vor manifesta o rezistență/ reticență mai pronunțată pentru angajarea categoriilor care vor implica costuri adiționale privind beneficierea de programe flexibile de muncă. Prin urmare, cu eliminarea prevederilor/ circumstanțelor care oferă dreptul doar unor categorii de persoane să beneficieze de aranjamente flexibile de muncă, se va contribui și la depășirea unor percepții perimate cu referire la anumite categorii de angajați/angajate. Spre exemplu, părinți cu copii mici (în special mame), îngrijitori ai membrilor de familie cu dizabilități sau cu anumite probleme de sănătate (preponderent femeile își asumă acest rol), persoanele în etate, persoanele cu dizabilități etc. Astfel, cu cât mai divers va fi profilul forței de muncă care poate solicita, de fapt, program flexibil de muncă, cu atât mai dificil va fi pentru angajator să marginalizeze/ discrimineze unele categorii de persoane la etapa de încadrare în câmpul muncii.

Fiecare persoană angajată poate avea necesitatea de a apela la aranjamente flexibile de muncă. În acest context, în cadrul legal nu trebuie să fie motive/prevederi specifice pentru care o persoană angajată poate

sau nu poate beneficia de flexibilitate în muncă. Astfel, în procesul de identificare a categoriilor care pot apela la flexibilizarea muncii, urmează să se depășească ideea că, aranjamentele flexibile vin să faciliteze implicarea în muncă doar a părinților, îngrijitorilor, persoanelor în etate, cu dizabilități etc. Nu trebuie de omis faptul că și alte categorii de angajați ar putea avea necesitatea de a-și adapta programul de muncă, astfel încât să le fie permisă echilibrarea eficientă a activităților remunerate și cele neremunerate. Prin urmare, cineva poate solicita flexibilitate pentru a fi implicat mai bine în creșterea și educarea copiilor, în îngrijirea părinților etc., însă altcineva poate solicita aranjamentele date pentru a fi implicat în educație, în anumite activități care contribuie la soluționarea unor probleme comunitare, voluntariat etc. În acest sens, evitarea specificării unor categorii anumite de beneficiari ai programelor flexibile de muncă vor acorda oportunități echitabile tuturor persoanelor angajate.

PRACTICI INTERNAȚIONALE

În **Marea Britanie**, toți angajații au dreptul legal să solicite o muncă flexibilă - nu doar părinții și îngrijitorii. Codul de practică privind gestionarea rezonabilă a solicitărilor programului flexibil de muncă include unicele criterii de bază ce trebuie în mod obligatoriu să le respecte persoana angajată care dorește să solicite modificarea aranjamentelor de muncă.

Criteriile minime de aplicare la un program flexibil de muncă:
Prin lege, angajatul are dreptul de a face o cerere de lucru flexibilă dacă:
- a lucrat pentru angajatorul actual cel puțin 26 de săptămâni;
- este clasificat legal ca angajat;
- nu a făcut nici o altă solicitare de lucru flexibil în ultimele 12 luni.

***

PricewaterhouseCoopers a recurs la implementarea unei politici interne pe care o numesc în mod vag „flexibilitate de zilnică" (everyday flexibility). Nu este ceva ce este mandatat companiei ca această politică să fie adoptată de către toate echipele; este mai mult o abordare/principiu și un mod de viață menit să fie individualizat pentru fiecare persoană. Cheia este înțelegerea faptului că este imposibil să ai o abordare unică atunci când subiectul ţine de "flexibilitate". Fiecare angajat, la orice vârstă, beneficiază și își caută propria disponibilitate de a implementa în practică această oportunitate. Flexibilitatea, de exemplu, pentru *un îngrijitor* ar putea însemna posibilitatea de a părăsi locul de muncă devreme pentru a duce un părinte în etate la programarea medicală. Pentru *un părinte*, ar putea însemna să practice sportul în orele de amiază, astfel încât serile să poată să fie petrecute cu copiii lor. Și pentru *alții*, ar putea dura pur și simplu o oră după-amiaza pentru a merge la un curs de yoga și a se energiza (...)

(iii) Ajustarea rezonabilă a locului de muncă privind implementarea programului flexibil urmează să fie prevăzută în cadrul legal. Pornind de la premiza că, piața muncii este caracterizată de o diversitate mare de locuri de muncă (atât din punct de vedere a domeniului de activitate, cât și a specificului de muncă), se înțelege faptul că nu toate locurile de muncă pot oferi aceleași aranjamente de flexibilizare a muncii. Spre exemplu, companiile care prestează anumite servicii (de traducere, de consultanță, IT etc.) pot oferi o anumită gamă de aranjamente de flexibilizare a muncii, pe când angajatorii din domenii ce implică munca în unitățile cu flux continuu sau în schimburi – pot implementa cu totul alte opțiuni. Astfel, dreptul persoanei angajate de a beneficia de flexibilizare a muncii urmează să fie aliniat (calibrat) la realitatea domeniului în care activează (specificul muncii prestate, tipul industriei, funcția ocupată etc.). Întrucât, dreptul la un loc de muncă flexibil se referă, în special, la responsabilitatea angajatorului de a crea condițiile de muncă solicitate, dacă e posibil, se necesită o adaptare rezonabilă a locului de muncă privind flexibilizarea muncii. Procesul dat presupune o analiză obiectivă a situației muncii persoanei care a solicitat flexibilizarea, ajustarea fiind bazată pe anumite criterii specifice și clare de evaluare.

Respectiva prevedere vine să faciliteze procesul de luare a unei decizii obiective privind acceptarea sau refuzarea instituirii programului flexibil de muncă. Referindu-ne la precedentele intervenții propuse, prin care se tinde să se asigure dreptul persoanei angajate de a solicita și beneficia de program flexibil de muncă, cât și să se ofere oportunități egale tuturor persoanelor angajate de a beneficia de un astfel de aranjament aliniat cât mai mult posibil la necesitățile acestora, nu trebuie de omis faptul că nu în toate cazurile va fi posibil de venit cu răspunsuri afirmative la solicitările individuale ale personalului (ținând cont de specificul muncii) și aceasta urmează a fi comunicat clar solicitanților. Astfel, pentru a facilita procesul de luare a deciziei

privind instituirea programului flexibil pentru un salariat sau altul, fără a expune angajatorul în fața perpetuării unor practici discriminatorii, este necesar de indicat expres condițiile rezonabile în care poate fi acceptată sau respinsă solicitarea de a beneficia de grafic flexibil. Altfel spus, trebuie instituită obligația angajatorului de a prezenta explicații rezonabile în cazul acceptării sau neacceptării solicitării de a oferi o schemă sau alta de program flexibil de muncă.

În legislație se recomandă includerea factorilor minimi care urmează a fi considerați de angajator în procesul de luare a decizie privind adaptare rezonabilă a programului de muncă. La acest capitol, practica internațională evidențiază un set de minimum cinci factori, și anume: (i) costurile necesare pentru a ajusta rezonabil programul și locul de muncă în corespundere cu schema de flexibilizare solicitată și cu caracteristicile entității (dimensiunea, aspectele financiare, natura muncii etc.), (ii) impactul asupra performanței entității și a calității muncii prestate de solicitant, (iii) posibilitatea implicării a altei forțe de muncă, (iv) efectele asupra satisfacerii cererii clienților, (v) consecințele asupra entității în cazul în care nu este satisfăcută cererea de schimbare a aranjamentelor muncii etc. Aceste repere de analiză vor contribui la echilibrarea situației privind dreptul angajatului de a beneficia de flexibilizare și cel al angajatorului de a veni cu un răspuns optim care nu influențează negativ asupra activității acestuia. După caz, elementele respective pot fi considerate drept repere în procesul de mediere în cazul în care persoana angajată ce a solicitat flexibilizarea nu este de acord cu decizia luată de angajator.

Urmează a fi specificați termenii privind decizia acceptării sau refuzării solicitării privind ajustarea rezonabilă a locului de muncă prin prisma flexibilității. Astfel, este necesar de specificat în Codul Muncii termenii ce vizează (i) perioada de analiză a solicitării parvenite din partea personalului angajat care dorește să-și modifice aranjamentele de muncă, (ii) perioada de timp în care angajatorul urmează să ia o decizie cu referire la doleanța angajatorilor în acest context și (iii) în cazul deciziei favorabile, perioada în care va fi pusă în aplicare schema de flexibilizare agreată cu solicitantul(-a). Spre exemplu, în Marea Britanie, angajatorul are la dispoziție 3 luni (sau mai mult, în cazul în care termenul a fost agreat cu solicitantul) pentru a veni cu decizia privind flexibilizarea locului de muncă. În Australia, acest termen este de 21 de zile, perioadă în care angajatorul este obligat să vină cu decizia luată.

Totodată, cadrul legal urmează să prevadă posibilități de revizuire a aranjamentelor flexibile de muncă la etapa de implementare a acesteia, fie de angajator, fie de angajat. Aceasta presupune că, indiferent de regimul de lucru decis, munca prestată urmează să fie la calitatea și cantitatea agreată. Astfel, în cazul în care s-a purces la implementarea unei scheme agreate de muncă, dacă angajatul sau angajatorul observă că responsabilitățile de muncă nu se realizează conform celor agreate, Codul Muncii urmează să prevadă articol ce permite oricărei dintre părțile implicate (angajatul sau angajatorul) să solicite revizuirea și negocierea aranjamentelor respective în scopul îmbunătățirii performanțelor în muncă.

PRACTICI INTERNAȚIONALE

Experiența **Australiei** poate fi indicată una de suport în procesul de adaptare a locurilor de muncă din perspectiva aranjamentelor flexibile de lucru. Astfel, sunt prevăzute unele documente repere pentru angajatori întru eficientizarea procesului de oferire a aranjamentelor flexibile de muncă. Angajatorii și angajații pot fi de acord să schimbe aranjamentele de lucru standard pentru a-i ajuta pe angajați să echilibreze munca cu alte aspecte ale vieții lor. Flexibilitatea vine în mai multe forme, iar aranjamentele diferite se vor potrivi la diferite locuri de muncă, locuri de muncă și lucrători. Exemple comune de aranjamente de lucru flexibile includ o serie de cel puțin 13 opțiuni.

REPERE PENTRU ANGAJATORI ATUNCI CÂND PRIMESC O CERERE DE LA PERSONAL PENTRU A-ŞI MODIFICA ARANJAMENTELE PROGRAMULUI DE MUNCĂ:

Dacă angajatorul primește o cerere pentru un aranjament de lucru flexibil, ar trebui să se ia în considerare următoarele:

- Care sunt sarcinile cheie ale angajatului?
- Este necesar să faceți vreuna dintre aceste sarcini la anumite ore sau locații?
- De ce solicită angajatul acest nou aranjament?

Continuare

- Cu cine interacționează angajatul în cursul normal al muncii lor? Aranjamentul propus va afecta aceste interacțiuni?
- Există soluții tehnologice care ar putea ajuta? (de exemplu, apeluri video, mesagerie instantanee, e-mail)
- Care sunt consecințele pentru angajat dacă cererea este refuzată?

REFUZAREA UNEI CERERI

Angajatorii pot refuza o cerere pentru un acord de lucru flexibil de la un angajat care are dreptul să facă cererea în temeiul Legii privind munca echitabilă din motive de afaceri rezonabile.

Motivele comerciale rezonabile pentru refuzul unei cereri ar putea include:

- **cost** - aranjamentele solicitate ar fi prea costisitoare pentru angajator;
- **capacitate -** nu există capacitatea de a modifica modalitățile de lucru ale altor angajați pentru a satisface cererea;
- **caracter practic** - nu ar fi practic să schimbați modalitățile de lucru ale altor angajați sau să luați noi angajați pentru a satisface cererea;
- **ineficiență sau impact** - aranjamentul solicitat poate duce la pierderi semnificative de eficiență sau productivitate. Solicitarea poate avea, de asemenea, un impact negativ semnificativ asupra serviciului pentru clienți.

***

În **Marea Britanie**, angajatorul trebuie să analizeze în mod corect solicitarea, urmând Codul de practică Acas privind solicitările de lucru flexibile şi să ia o decizie în termen de maximum 3 luni. Unii angajatori vor permite să fie înaintată o cerere de acest tip chiar dacă angajatul nu are dreptul legal de a beneficia de aceste practici. În acest caz, angajatorii se ghidează după procedurile interne privind abordarea aranjamentelor flexibile de muncă, elaborate la discreția acestora.

Angajatorii pot respinge o cerere din oricare dintre următoarele motive:

- costuri suplimentare care vor influența negativ activitatea întreprinderii/entităţii;
- munca nu poate fi reorganizată printre alți angajați;
- nu pot fi recrutaţi noi persoane în echipă/companie/entitate;
- lucru flexibil va afecta calitatea și performanța atât a persoanei, cât şi a entităţii;
- nu va putea fi satisfăcută cererea din partea clienților;
- există o lipsă de muncă de făcut în timpul orelor de lucru propuse;
- se planifică schimbări în forța de muncă.

(iv) Prevederea unui cadru regulatoriu secundar care ar oferi repere angajatorilor și angajaților de a flexibiliza locul de muncă. Dacă precedentele intervenții aveau un specific imperativ, atunci respectiva măsură vine mai mult să faciliteze procesul de implementare în practică a prevederilor mai sus enunțate. În acest context, aici ne referim la aprobarea de către autorități a unui regulament-cadrul/a unui ghid/instrumente pentru angajatori, care să ofere mult mai multe detalii atunci când decid să inițieze procesul de flexibilizare a muncii. Astfel, legislația urmează să prevadă expres elaborarea materialelor de suport pentru angajatori, în care vor fi detaliate procesele cu referire la solicitarea de a crea un loc de muncă flexibil, condițiile minime de beneficiere de aranjamente flexibile, modele de solicitări/decizii, termenii de oferire a răspunsului, scheme de flexibilizare a muncii în dependență de domeniul de activitate al angajatorului etc. Unele modele internaționale pot fi consultate aici și aici.

Totodată sunt necesare prevederi care încurajează angajatorii să-și dezvolte politicile interne privind flexibilizarea locului de muncă. În contextul evidențierii mai multor beneficii la etapa de integrare în regimul de muncă a unor angajamente mai flexibile, cadrul legal urmează să prevadă clauze ce vin să încurajeze angajatorii să vină cu procedurile interne specifice muncii ce o prestează, întru alinierea cât mai eficientă la interesele și necesitățile personalului angajat. În acest sens, procedurile acestora vor fi elaborate la latitudinea acestora, însă condiția de bază ar fi alinierea la prevederile minime stipulate de Codul Muncii în privința programului flexibil de muncă.

III. PROPUNERI PENTRU MODIFICAREA CODULUI MUNCII AL REPUBLICII MOLDOVA NR. 154/2003.

REDACȚIA ACTUALĂ	MODIFICAREA PROPUSĂ
Articolul 100[1]. Program flexibil de muncă (2) Programele flexibile de muncă presupun un mod diferit de organizare a timpului de muncă față de regimul de muncă stabilit în cadrul unității.	Se propune excluderea alineatului 2, și completarea art.1 cu noțiunea de programe flexibile de muncă, formulată în corespundere cu art.3, lit.f a Directivei (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: „programe flexibile de muncă" înseamnă programe de muncă care oferă posibilitate salariaților să-și adapteze programul de lucru, inclusiv prin utilizarea muncii la distanță, a regimului flexibil de muncă, timpului de muncă parțial sau săptămânii de lucru comprimată".
Articolul 1. Noțiuni Generale	Se propune completarea art.1 cu noțiunea de "acomodare rezonabilă" în conformitate cu Legea Nr. 121 din 25.05.2012, cu privire la asigurarea egalității, care va avea următorul text: "orice modificare sau adaptare necesară şi adecvată, într-un caz particular, care nu impune o sarcină disproporționată sau nejustificată atunci când este nevoie pentru a asigura unei persoane, în cazurile stabilite de lege, dreptul la un program flexibil de muncă"
Articolul 100[1]. Program flexibil de muncă (1) Programele flexibile de muncă se stabilesc 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 în alt act normativ la nivel de unitate. (2) Programele flexibile de muncă presupun un mod diferit de organizare a timpului de muncă față de regimul de muncă stabilit în cadrul unității. (3) Programul flexibil de muncă se instituie în baza acordului dintre părți, cu monitorizarea de către angajator a timpului zilnic de muncă al salariatului. (4) Condițiile de activitate în cadrul programului flexibil de muncă se stabilesc în contractul individual de muncă. (5) Programul flexibil de muncă se aplică fără a aduce atingere prevederilor art. 100. (6) Durata zilnică a timpului de muncă poate fi împărțită în două perioade: o perioadă fixă, în care salariatul se află	**Articolul 100[1] din Codul muncii se propune de expus în următoarea redacție:** **Articolul 100[1]. Program Flexibil de muncă** (1) Programul flexibil de muncă se instituie la solicitarea salariaților sau de către angajatori (din oficiu), atât la momentul angajării la lucru, cât și după încheierea contractului individual de muncă, prin acordul dintre salariat şi angajator, cu excepția cazurilor stipulate în alineatul 9 al prezentului articol. (2) Programul flexibil de muncă vizează cel puțin 3 dimensiuni: a) flexibilitate în programarea orelor lucrate, cum ar fi durata programului de muncă, timpul începerii și terminării lucrului, întreruperile, alternarea zilelor lucrătoare și nelucrătoare; b) flexibilitate în cantitatea de ore lucrate, cum ar fi munca cu fracțiune de normă și cotele de muncă; c) flexibilitate locului de muncă, cum ar fi lucrul la domiciliu sau într-o locație alternativă. (3) Programul flexibil de muncă se stabilește în contractul individual de muncă sau în acordul suplimentar la contractul individual de muncă. (4) Programul flexibil de muncă nu implică schimbări în normarea muncii, remunerarea muncii, precum și limitarea drepturilor salariatului privind calcularea vechimii în muncă, inclusiv a stagiului de cotizare, durata concediului de odihnă anual sau a altor drepturi de muncă. (5) Un salariat poate solicita acomodarea rezonabilă a programului de muncă în scris printr-o cerere care va include următoarele informații: data depunerii cererii, aranjamentul de muncă pe care îl dorește și când ar dori ca modificarea programului de muncă să intre în vigoare, impactul sau motivul acestor modificări în programul de muncă (dacă există).

la locul de muncă, și o perioadă variabilă, în care salariatul își alege orele de sosire și de plecare.	(6) Angajatorul este obligat sa examineze solicitarea de ajustare rezonabilă a programului de muncă și să răspundă în termen 30 de zile de la recepționarea acesteia. (7) În cazul aprobării solicitării depuse de către salariat, angajatorul are la dispoziție 3 luni pentru ajustare rezonabilă a programului de muncă pentru a deveni mai flexibil. (8) În cazul în care angajatorul refuză solicitarea salariatului , acesta are obligația să motiveze decizia printr-un răspuns în formă scrisă la solicitarea făcută de către salariat. (9) În procesul de examinare a solicitării de ajustare rezonabilă, angajatorul poate considera următorii factori pentru a determina dacă este posibil sau nu ajustarea locului de muncă la programele flexibile: a) costurile suplimentare; b)incapacitatea de reorganizare a muncii printre personalul existent; c) incapacitate de a recruta personal suplimentar; d) impact dăunător asupra calității; e) impact dăunător asupra performanței salariatului; f) are efect dăunător asupra capacității de a satisface cererea clienților; (10) Angajatorul trebuie să prezinte dovezi pe care le consideră potrivite pentru a justifica motivul refuzului. (11) Refuzul angajatorului poate fi contestat la Consiliul pentru Egalitate sau în instanța de judecată.
	Dispoziții finale Pentru alinierea la prevederile stipulate de Codul Muncii în privința programului flexibil de muncă, Ministerul Muncii și Protecției Sociale, în termen de 6 luni va elabora un regulament cadru cu privire la acomodarea rezonabilă a programului de muncă pentru a deveni mai flexibil cu indicații metodice care va include: concepte și repere, exemple de aranjamente flexibile a programului de muncă, criterii pentru a analiza specificul activității unității, modele de documente interne relevante , repede pentru elaborarea și aprobarea regulamentelor interne în acest sens, aprobat prin decizia Guvernului.

Ministerul Muncii și Protecției Sociale al Republicii Moldova

Mai Multe Oportunități prin Politici Prietenoase Familiei

UNFPA

With funding from Austrian Development Cooperation

Centrul Parteneriat pentru Dezvoltare