

Către: **Comisia Parlamentară economie, buget și finanțe**
Comisia Parlamentară protecție socială, sănătate și familie
Guvernul Republicii Moldova

Copie: **Ministerul Economiei și Infrastructurii**
Ministerul Sănătății, Muncii și Protecției Sociale
Ministerul Finanțelor
Consiliul Economic pe lângă Prim-ministru

Nr. 27/20-AP din 20.05.2020

Ref.: Modificarea legislației în domeniul raporturilor de muncă

Stimați Domni, Stimate Doamne,

Asociația Businessului European (EBA Moldova) Vă adresează cele mai înalte considerațiuni și în contextul necesității relansării de urgență a economiei Republicii Moldova ca urmare a efectelor crizei Covid-19, comunică următoarele.

Luând în considerare criza economică mondială care va avea repercusiuni grave asupra economiei naționale și efectele negative asupra sectorului privat ale instituirii stării de urgență, EBA Moldova prezintă propuneri privind îmbunătățirea relațiilor de muncă, care vor susține acele companii care au menținut locurile de muncă în perioada stării de urgență și în perioada imediate, după cum urmează:

1. **Implementarea/ajustarea sistemului de “kurzarbeit”** la cerințele și posibilitățile Republicii Moldova. Acest sistem va facilita pentru angajator procedura de stabilire a programului redus și flexibil de muncă pentru toți sau o parte din salariații săi (nu va fi necesar acordul fiecărui salariat în parte și respectiv necesitatea întocmirii acordurilor adiționale la contractele individuale de muncă). Propunem o ajustare pentru RM prin limitarea timpului redus de cel mult 50% din programul normal și extinderea în timp de cel mult 6 luni. În același context, statul ar trebuie să vină cu o subvenționare proporțională a diferenței de salariu – dar nu mai mult decât presupune ajutorul de șomaj (40% sau după caz 50% din salariu mediu pentru ultimele 12 luni ale salariatului).

Avantaje – acest sistem va contribui considerabil la păstrarea locurilor de muncă, respectiv și a raporturilor juridice de muncă. Salariații vor rămâne în anturajul prestării muncii, nu vor pierde contactul cu angajatorul său și respectiv deprinderile de muncă. Rata de șomaj nu va crește iar statul va avea mai puține cheltuieli din fondul de ajutor pentru șomaj.

Dezavantaje – mulți angajatori de rea credință vor camufla aplicarea sistemului de kurzarbeit pentru a obține subvențiile de la stat. În acest sens Statul va interveni cu noi forme sau va înăspri controalele din partea instituțiilor de control.

2. **Majorarea duratei șomajului tehnic.** Durata de 4 luni conform art. 80 din Codul muncii, ținând cont de efectele dezastruoase ale pandemiei COVID-19, este un termen prea mic pentru angajatori de a -și reveni la normal. Propunem ca acest termen să fie majorat la 6 luni pentru anii 2020 și 2021.

3. Oferirea posibilității angajatorului **permutării fără acordul salariatului într-o alta subdiviziune** în cadrul aceleași localități și în aceeași funcție.

4. **Acordarea unilaterală din partea angajatorului a concediului neplătit salariaților** pentru o perioadă de cel mult 14 zile calendaristice.

5. **Munca la "0"** – oferirea posibilității angajatorului de achita doar munca prestată efectiv pe o perioadă de cel mult 1 lună de zile. În acest caz angajatorul nu va mai avea obligația să-i ofere munca garantată din contract, ci doar munca strict necesară. Astfel, angajatorul va remunera doar munca prestată, dar nu salariul garantat din contractual individual de muncă;

6. **Reducerea retribuirii muncii în caz de staționare** – art. 801 alin. (2) al Codului muncii – de la 2/3 din salariul de bază la 50% din salariul de bază. Modificarea va asigura corelarea și egalitatea de tratament pentru situațiile de șomaj tehnic și staționare care, de principiu, de cele mai multe ori, planează în jurul aceluiași cauze (ca în situația cu COVID-19). Și în cazul șomajului tehnic și în cel al staționării din cauze ce nu depind de angajat/angajator, companiile sunt în prezența unor factori obiectivi ce impun întreruperea procesului de producție. Mai mult, sub aspect obligațional, șomajul tehnic e mai solicitant pentru angajat, deoarece este prevăzut expres că acesta trebuie să se afle la dispoziția angajatorului. De altfel, în alte legislații (de exemplu a României) nu se face o diferență între șomajul tehnic și staționare, reglementându-se doar situațiile în care munca nu poate fi prestată. Prin urmare, existând această identitate a cauzelor dintre șomajul tehnic și staționare, nu este justificată o diferențiere de tratament a efectelor, impunându-se acordarea unei indemnizații de 50% din salariul de bază și în cazul staționării. Totodată, sintagma de retribuire a muncii, reieșind din context, urmează a fi modificată în indemnizație de staționare, deoarece în perioada staționării munca nu se prestează și, corespunzător, nu se plătește (nu poate fi vorba de o retribuire).

7. Pentru situațiile de criză globale sau naționale care afectează întreaga economie națională (ca, de exemplu, cea a COVID-19) ar trebui prevăzute **mecanisme legale prin care indemnizațiile de șomaj tehnic sau staționare să fie suportate în parte și de Sistemul public de asigurări sociale**. În aceste cazuri, factorii de ordin social (protecția și asigurarea unor condiții de trai minime), dar și considerentele de echitate presupun ca statul să participe la acoperirea unor asemenea riscuri. Totodată, acesta va fi un mecanism pentru menținerea locurilor de muncă și desfășurarea raporturilor de muncă lor pe un tărâm legal.

În acest context, solicităm respectuos examinarea propunerilor prezentate și amendarea legislației aferente raporturilor de muncă, precum și organizarea unei ședințe online cu toți factorii implicați (Comisii Parlamentare, MEI, MSMPS, MF, CNSM, sectorul privat) pentru a discuta propunerile date. De asemenea comunicăm despre deschiderea EBA Moldova în acordarea suportului necesar în acest sens.

Cu deosebit respect,



Mariana RUFA,
Director Executiv
Asociația Businessului European