

APĂRAREA DREPTURILOR ȘI INTERESELEOR CADRELOR DIDACTICE PRIN INTERMEDIUL INSTITUȚIEI PARTENERIATULUI SOCIAL

DEFENCE OF THE RIGHTS AND INTERESTS OF TEACHERS BY MEANS OF THE INSTITUTION OF SOCIAL PARTNERSHIP

Dorin JOSANU, ORCID: 0009-0003-4490-0086
Universitatea de Stat din Moldova,
Chișinău, Republica Moldova

CZU: 342.7:349.22:331.105.44

e-mail: josanudorin.ilo@gmail.com

This article analyses the possibility of defending the rights and interests of teachers by means of their representatives – trade unions, within the social partnership. The article describes the forms of defence of the rights and interests of teachers and the place of civic defence. As an example of the rights and benefits granted to teachers through this means, the author of the article analyses the acting collective bargaining agreement, along with the conditions under which the teachers may benefit from these benefits. The method used in the research includes the analysis of the acting normative framework, including the domain related acts of social partnership and the synthesis of existing rights and guarantees, resulting from collective bargaining.

Keywords: *teaching staff, collective bargaining, rights, benefits, trade union organizations.*

INTRODUCERE

Legislația nu doar urmează să instituie și să recunoască anumite drepturi pentru participanții la raporturile juridice de muncă, ci și să asigure realizarea lor. În mod direct, asigurarea realizării drepturilor și intereselor de muncă are loc, ca și în întreg sistemul dreptului, cu ajutorul mecanismului coercitiv al statului. Pentru apărarea drepturilor și intereselor legitime, sistemul prevede diferite forme și metode, or acestea, în măsură deplină sunt aplicabile și raporturilor juridice de muncă a cadrelor didactice. Cele mai răspândite, și, concomitent, considerate cele mai eficiente forme de apărare a drepturilor și intereselor legitime în cadrul relațiilor juridice de muncă sunt forma administrativă și forma judecătorească. Cu toate acestea, dreptul muncii cunoaște și alte forme de apărare a drepturilor și intereselor, de la autoapărarea lor și până la forme alternative, cum ar fi cea obștească, realizată în cadrul parteneriatului social: de către salariați – prin intermediul organizațiilor și centrelor sindicale sau alți reprezentanți aleși; și de către angajatori – prin intermediul organizațiilor patronale.

În altă ordine de idei, parteneriatul social reprezintă o asigurare a democrației în relațiile de muncă, precum și reflectarea extinderii împuternicirii acordate de legiuitor părților acestor raporturilor, în cadrul unei economii bazată pe relații de piață.

MATERIAL ȘI METODĂ

Pentru apărarea drepturilor și intereselor legitime de muncă sunt utilizate mai multe forme, și anume: autoapărarea; forma administrativă (menționăm aici în special Inspectoratul de Stat al Muncii); forma judecătorească; forma jurisdicțională extrajudiciară (menționăm aici comisia de conciliere); forma judecătorească (sindicatul și patronatele).

În contextul prezentei analize, suntem interesați de acele posibilități de apărare a drepturilor, și mai ales a intereselor legale, pe care le oferă cadrelor didactice calitatea de membru a organizației sindicale și negocierile colective desfășurate de către acestea cu angajatorii, în cadrul cărora pot fi obținute mai multe garanții pentru cadrele de didactice în vederea îmbunătățirii condițiilor de muncă.

Cadrul de reglementare existent, care guvernează relațiile de parteneriat social în sfera muncii este unul format din mai multe acte normative, atât la nivel național, cât și de nivel internațional, Republica Moldova ratificând Convențiile Organizației Internaționale a Muncii care garantează dreptul la asociere și dreptul la purtarea negocierilor colective. Printre acestea, menționăm:

- Convenția nr. 87 din 1948, privind libertatea asocierii și protecția dreptului la organizare, ratificată prin Hotărârea Parlamentului nr. 593 din 26.09.1995;
- Convenția nr. 98 din 1949, privind aplicarea principiilor dreptului de organizare și de purtare a tratativelor colective, ratificată prin Hotărârea Parlamentului nr. 593 din 26.09.1995;
- Convenția nr. 154 din 1981 privind promovarea negocierilor colective, ratificată prin Hotărârea Parlamentului nr. 994 din 15.10.1996.

Cadrul normelor internaționale este completat și prin Carta Socială Europeană (revizuită), ratificată prin Legea nr. 484 din 28-09-2001, care, în art. 6, stabilește modalitățile și obiectivele negocierilor și ale dialogului social.

Cadrul normativ intern este stabilit, inițial prin prevederile Codului muncii al Republicii Moldova, adoptat prin Legea RM nr. 154-XV din 28 martie 2003, care, conține un titlu aparte (nr. II) intitulat ”Parteneriatul social în sfera muncii”, și care, în art.15, definește parteneriatul social drept un sistem de raporturi stabilite între salariați (reprezentanții salariaților), angajatori (reprezentanții angajatorilor) și autoritățile publice respective în procesul determinării și realizării drepturilor și intereselor sociale și economice ale părților.

Dreptul la asociere și la purtarea negocierilor colective, pentru fiecare din partenerii sociali, este reflectat și în legile care determină statutul acestor parteneri – Legea sindicatelor (nr. 1129 din 07.07.2000) și Legea patronatelor (nr.976 din 11.05.2000).

Drept reprezentanți ai salariaților, la nivel de unitate, vor fi, fie organizația sindicală primară, fie alți reprezentanți aleși ai salariaților.

La nivelele superioare a dialogului social, la negocierile colective, la încheierea, modificarea sau completarea convențiilor colective, precum și la soluționarea conflictelor colective de muncă ce țin de încheierea, modificarea sau completarea acestora, interesele angajatorilor sînt reprezentate de patronate, iar a salariaților – de sindicate.

În această ordine de idei, menționăm că cadrele didactice, la nivel național de ramură, sunt reprezentate de Federația Sindicală a Educației și Științei din Republica Moldova.

Federația Sindicală a Educației și Științei din Republica Moldova este un centru sindical național-ramural, care întrunește, în baza liberului consimțământ, organizațiile sindicale din învățământ, știință și domenii conexe [1].

Conform statutului Federației, obiectivele acesteia constau în contribuția la apărarea drepturilor fundamentale ale membrilor săi: dreptul la muncă, la studii, la protecția social-economică etc., iar întru atingerea acestor obiective, Sindicatul: a) examinează și avizează proiecte de programe, de concepții și de strategii statale privind dezvoltarea social-economică a științei și învățământului, de acte legislative și normative ce reglementează raporturile de muncă, sociale, profesionale, de trai, sindicale; b) asigură coeziunea membrilor Sindicatului, realizarea dreptului la asociere, consolidarea și solidarizarea organizațiilor sindicale; c) solicită concursul organismelor internaționale: Organizația Internațională a Muncii (OIM), Internaționala Educației (IE), Confederația Internațională a Sindicatelor (CIS), etc., în cazul încălcării de către organele de stat a convențiilor, rezoluțiilor, a altor acte de drept internațional ratificate de Parlamentul Republicii Moldova.

Negocierea, medierea și concilierea sunt menționate drept instrumente de influențare utilizate de către sindicat pentru realizarea obiectivelor sale.

Cadrele didactice din cadrul instituțiilor educaționale, științifice de toate nivelurile, indiferent de forma juridică de organizare și tipul de proprietate, care recunosc și respectă Statutul Sindicatului, achită în modul stabilit cotizația de membru pot deveni membri ai Sindicatului.

În calitate de membru al Sindicatului, cadru didactic are mai multe drepturi, printre care, menționăm dreptul de a beneficia de stimulare, susținere morală și materială, asistență gratuită și înlesniri oferite de Sindicat, precum și de alte drepturi și înlesniri, printre care, specificăm cele negociate și incluse în actele parteneriatului social, în particular – în convenția colectivă de ramură.

Printre garanții suplimentare stipulate în convenția colectivă de ramură în vigoare (pentru anii 2021-2025), menționăm că: persoanele angajate pe o perioadă de terminată pe întregul an școlar, vor încheiat contractul individual de muncă pentru întregul an școlar 01 septembrie – 31 august, or acest fapt exclude încheierea contractului doar până la finele anului de studii, și are un impact benefic, inclusiv asupra îndemnizației de concediu ce urmează a fi primită de cadrul didactic; tinerilor specialiști nu li se va putea aplica perioada de probă, cu excepția angajării pentru predarea la o altă disciplină de studiu, decât cea certificată prin diplomă (anterior o normă analogică exista pentru tinerii specialiști, indiferent de ramură, și se conținea în cuprinsul Codului muncii al Republicii Moldova); acordarea unei îndemnizații în mărimea unui salariu mediu, în cazul survenirii unor situații, cum ar fi pensionarea, acumularea unui stagiu de muncă în cadrul instituției – fidelitate etc.; acordarea zilei libere cu menținerea salariului, în ziua de 01 iunie, pentru angajații care au copil în vârstă de până la 12 ani etc.[2]

Sub incidența convenției colective cad cadrele didactice care sunt membri ai organizațiilor sindicale din domeniul public (semnatar al convenției din partea angajatorilor este Ministerul de resort), iar pentru cele din domeniul privat, angajatorii respectivi urmează să devină parte a convenției, sau să împuternicească Ministerul de resort negocierea și în numele lor. În altă ordine de idei, nu există un impediment pentru ca înlesnirile conținute în convenția colectivă, să fie negociate, și chiar și în măsură mai extinsă, și să fie incluse în contractele colective de muncă din cadrul unităților private de învățământ. Cadrele didactice care nu sunt membri ai organizațiilor sindicale, pot beneficia de garanțiile prevăzute în convenție, suplimentar la cele ce se conțin în actele normative statale, cu condiția că vor achita sindicatului o cotizație lunară de 1% din salariu, pentru perioada în care vor beneficia de aceste înlesniri.

Pentru prezenta cercetare au fost folosite metodele de analiză, sinteză și istorice, fiind analizate actele normative, precum și cele ale parteneriatului social în vigoare, precum și cele aplicabile până la moment. La fel, prevederile în vigoare au necesitat o sinteză și clasificare pe categorii de drepturi și interese.

REZULTATE ȘI DISCUȚII

Aderarea la organizația sindicală, sau cel puțin, împuternicirea acesteia, contra plății unei cotizații – ceea ce practic o ridică la un nivel apropiat calității de membru de sindicat (iar faptul că cotizația stabilită la moment, este aceeași ca și cotizația de membru de sindicat, practic determină salariatul ce va dori să beneficieze de garanțiile analizate, să devină membru de sindicat) oferă cadrului didactic posibilitatea de a se implica în negocierile colective și de a-și apăra, pe această cale, drepturile și interesele legitime.

Oferind rezultate pentru întreaga categorie de salariați, sau pentru o mare parte a ei, parteneriatul social se manifestă ca un mecanism eficient în apărarea drepturilor și promovarea intereselor de muncă colective a cadrelor didactice.

Discuția cu privire la oportunitatea aderării cadrului didactic la organizația sindicală, și utilitatea achitării cotizațiilor, care devin inevitabile în această situație, o considerăm relevantă, doar prin prisma evaluării acelor beneficii ce pot fi obținute de către angajați, de pe urma rezultatelor negocierilor colective, și care se pot manifesta prin adaosuri la salariu, plăți suplimentare, timp liber, și chiar zile libere suplimentare etc..

CONCLUZII

Negocierile colective care au loc între reprezentanții salariaților și ai angajatorului în domeniul educației au o bază legală bine asigurată, atât de norme interne, cât și internaționale, la care Republica Moldova a aderat, fapt care permite o organizare a procesului de negocieri, și o posibilitate de a purta un dialog social în vederea îmbunătățirii domeniului.

La fel, negocierile colective desfășurate în cadrul parteneriatului social, reprezintă un bun instrument ce poate fi utilizat pentru îmbunătățirea condițiilor de muncă a cadrului didactic.

Convenția colectivă de ramură, în vigoare în prezent, reprezintă un produs al parteneriatului social, prin care, angajaților din domeniu educației (printre care, marea parte, anume cadrele didactice), li se pot stabili înlesniri suplimentare la cele acordate prin normele juridice conținute în actele legislative și cele subordonate legii, elaborate de autoritățile competente ale statului, or acest fapt, în mod direct consacără parteneriatul social, în persoana organelor sale în cadrul cărora se examinează solicitări de apărare a drepturilor și intereselor, și se desfășoară negocieri în urma cărora aceste solicitări pot fi satisfăcute, parțial sau chiar total, și în calitate de formă obștească de apărare a drepturilor și intereselor legitime.

În calitate de formă de apărare a drepturilor și, îndeosebi de promovare a intereselor, parteneriatul social are o caracteristică distinctivă, prin faptul că dreptul sau interesul apărut, de regulă, ține nu de o persoană în parte, ci de categorii de salariați, aducând totuși, beneficii pentru fiecare dintre cei care fac parte din această categorie.

În altă ordine de idei, organizațiile sindicale, prin atribuția sa de a exercita controlul obștesc asupra modului de respectare a legislației muncii, pot fi privite și ca o alternativă la forma administrativă de apărare a drepturilor salariaților, cu efect individual pentru acel salariat ce va sesiza eventuala încălcare a dreptului său.

Referințe:

1. Statutul Federației Sindicale a Educației și Științei din Republica Moldova. [online] [citat 22.09.2023]. Disponibil: <https://estu.md/media/documents/statut/statut-ro.pdf>
2. Convenție colectivă nr.332 din 11-12-2020 în domeniul educației pentru anii 2021-2025 (nivel de ramură). Publicată în Monitorul Oficial Nr. 332-342 din 11.12.2020.