

Procedura de gestionare a forței de muncă  
(PGFM)  
pentru  
Proiectul Învățământul Superior  
în Republica Moldova

Ministerul Educației, Culturii și Cercetării

August 2019

(proiect)

## 1. PREZENTARE GENERALĂ A UTILIZĂRII FORȚEI DE MUNCĂ ÎN CADRUL PROIECTULUI

**Numărul de Muncitori în cadrul Proiectului:** Este estimat ca un număr de **100-150 (a fi specificat)** muncitori în construcții pot fi angajați pentru efectuarea lucrărilor civile minore la instituțiile de învățământ selectate. Circa 25-50 de persoane vor fi angajate, fie în calitate de consultanți individuali, fie ca personal al companiilor de consultanță pentru a acorda asistență tehnică în cadrul proiectului.

Se preconizează că proiectul va include următoarele categorii de muncitori de proiect precum sunt definite în Standardele privind Mediul Înconjurător și Social 2:

**Muncitori direcți:** La categoria muncitori direcți se vor include consultanți individuali, care activează pentru Unitatea de Coordonare a Proiectului. Numărul de muncitori nu va depăși de 5-7 persoane responsabilă pentru gestionarea proiectului, de aspectele fiduciare și de respectarea cerințelor formale în ceea ce privește implementarea proiectului.

**Muncitori cu contract:** Muncitori cu contract vor fi angajați pentru lucrări minore, precum și pentru activități de asistență tehnică în cadrul proiectului. În prezent, Numărul de muncitori cu contract este estimat la 250 persoane, totuși poate varia, în funcție de numărul de contracte permise unui Contractor să le câștige.

**Muncitori migranți:** În cadrul proiectului nu este preconizată angajarea migranților internaționali. Cu toate acestea, unii migranți interni, și anume muncitori din alte regiuni ale Moldovei pot fi angajați în calitate de muncitori în construcții, în afara ariei de reședință a acestora. Principalele riscuri asociate cu aceștia sunt faptul că, ei pot fi angajați cu normă redusă fără contracte scrise. S-ar putea să fie nevoie ca ei să lucreze peste program fără plata orelor suplimentare corespunzător. În concluzie, este posibil să nu se prevadă casare.

**Programul Cerințelor de Muncă:** În prezent programul și succesiunea muncii în cadrul proiectului sunt stabilite. Această secțiune poate fi completată odată ce succesiunea planului de implementare și planurile de achiziții sunt finalizate.

## 2. EVALUAREA PRINCIPALELOR POTENȚIALELOR RISCURI ALE FORȚEI DE MUNCĂ

### **Activitățile Proiectului**

Activitățile proiectului vor investi în învățământul superior prin intervențiile referitoare la îmbunătățirea calității finanțării și sistemelor, precum este dezvoltarea Sistemului de Admitere Electronic. În plus, proiectul va oferi granturi competitive universităților și colegiilor pentru a-și majora capacitățile de cercetare și semnificație întru necesitățile de pe piața muncii. Una dintre activitățile eligibile din cadrul schemei sunt lucrările minore de reparație și renovare a facilităților educaționale ale universităților și colegiilor selectate. Restul activităților sunt, în principiu, acele de asistență tehnică și consultanță pentru îmbunătățirea calității și finanțării învățământului superior în Republica Moldova.

### **Principalele riscuri ale forței de muncă**

Principalele riscuri ale forței de muncă în ceea ce privește orientarea profesională și protecția sănătății țin de lucrările minore menționate mai sus. Actualmente nu se cunosc lucrările civile specifice, deoarece universitățile și colegiile urmează să le stabilească în aplicațiile sale pe parcursul implementării proiectului. Cu toate acestea, se poate estima că unele dintre acele riscuri standard vor include dar nu se vor limita la următoarele:

- Lucrul la înălțime.
- Mutarea obiectelor.
- Alunecarea, împiedicarea și căderea.
- Zgomotul.
- Manipularea manual a încărcăturilor.
- Prăbușirea malurilor.
- Azbestul.
- Curentul electric.
- Infecțiile transmise pe cale aeriană.

În timp ce gestionarea forței de muncă și legislația securității și sănătății în muncă sunt extinse, implementarea și îndeplinirea actuală a acestora s-au dovedit a fi deficitare, în special, cu privire la respectarea regulilor tehnicii securității și protecției muncii. Acest lucru se poate referi, în special, la igienă, casare și la drepturile de angajare ale muncitorilor sezonieri care s-ar putea să nu fie rezidenți ai localității unde au loc lucrările minore. Alte riscuri ale forței de muncă nu sunt considerate a fi semnificative. Moldova are puțini, dacă există, muncitori migranți și proiectul este evaluat cu nivel scăzut în ceea ce privește riscul violenței bazate pe gen. Cu toate acestea, Unitatea de Coordonare a Proiectului va monitoriza dezvoltarea și ajustarea profilului de risc în cazul modificărilor.

### **3. SCURTĂ PREZENTARE A LEGISLAȚIEI FORȚEI DE MUNCĂ: TERMENI ȘI CONDIȚII**

Mai jos este oferită prezentarea aspectelor-cheie ale Codului Muncii national cu privire la termenii și condițiile de muncă (Standardele privind mediul înconjurător și social 2, punctual 11).

- **Salarii și deduceri**

În Republica Moldova suma și forma remunerării sunt determinate de contractual individual de muncă. Salariul este achitat cel puțin lunar. Guvernul Republicii Moldova stabilește salariul minim garantat, care a fost 2610 lei moldovenești (aproximativ 157 dolari SUA) pentru luna mai 2019. De obicei, angajatorii deduc impozitul pe venit și contribuțiile la asigurările medicale și sociale automat din salariu și le transferă autorităților fiscale corespunzătoare. Suma totală a deducerilor nu poate depăși 50 la sută din salariul care trebuie plătit angajatului.

- **Orele de lucru**

Codul Muncii al Republicii Moldova prevede standard 40 de ore de lucru pe săptămână. Săptămâna de lucru este stabilită de 24 ore pentru persoane cu vârsta cuprinsă între 15-16 ani și 35 ore pentru acei cu vârsta cuprinsă între 16-18 ani, precum și pentru persoane care lucrează în sectoare periculoase ale

economiei. În concluzie, persoanele cu dezabilități de categoriile I și II au dreptul la 30 de ore de muncă pe săptămână fără reducerea remunerațiilor sau altor drepturi de muncă (art. 95 și 96 din CM al RM).

- ***Pauze***

Muncitori au dreptul la Pauză de prânz de o jumătate de oră cel puțin în fiecare zi lucrătoare. Durata exactă a pauzei de prânz este stipulată în contractul colectiv de muncă sau în regulamentul intern al instituției. Pauzele de masă cu excepțiile specificate în contractul colectiv de muncă sau regulamentul intern al instituției nu vor fi incluse în timpul de lucru. Durata pauzelor zilnice, cu alte cuvinte, intervalul de timp între sfârșitul și începutul programului de lucru a zilei următoare de lucru, nu poate fi mai scurtă decât durata dublă a timpului de lucru zilnic (art. 107). Odihna săptămânală se acordă timp de 2 zile consecutive, de obicei, sâmbătă și duminică.

- ***Concedii***

Dreptul la concediul anual este garantat tuturor angajaților. Orice angajat, care lucrează în baza unui contract individual de muncă, va beneficia de dreptul la concediu anual de odihnă, care poate fi utilizat după primele 6 luni de angajare. Toți angajații au dreptul la concediu anual de odihnă plătit, cu o durată de minimum 28 de zile calendaristice. Concediul nu include o perioadă de incapacitate temporară de muncă și concediul de maternitate. În plus, angajații pot solicita până la 60 zile calendaristice de concediu fără plată, cu o justificare și un acord din partea angajatorului. Contractele pe termen scurt și sezoniere nu sunt acoperite în mod clar de Codul Muncii al Republicii Moldova și, practic, acei angajați nu beneficiază de concedii anuale.

- ***Munca peste programul normal***

Un angajator poate solicita munca peste programul normal în cazul apărării naționale sau situațiilor de urgență. În mod normal, la cererea angajatorului, angajații pot să lucreze peste program până la 120 de ore pe parcursul anului calendaristic. În cazuri excepționale această limită poate fi extinsă la 240 de ore cu acordul ambelor părți (art. 104). Angajatorii trebuie să țină evidența timpului de muncă prestat peste programul normal. Munca peste programul normal este achitată la 1,5 valoarea ratei tarifare normale pentru primele 2 ore suplimentare de lucru și de 2 ori rata tarifară pentru următoarele ore.

- ***Litigiile de muncă***

Codul Muncii al Republicii Moldova include dispoziții, care permit muncitorilor să soluționeze litigii individuale și colective între angajator și angajat (-ți) privind termenii și condițiile unui acord de muncă sau alte aspecte de muncă, inclusiv securitatea și sănătatea în muncă (art. 357-361). Dezacordurile și litigiile pot fi soluționate prin conciliere. Comisia de conciliere va fi constituită în termen de cel mult 3 zile de la înregistrarea litigiului de muncă și a conflictului. Comisia va trebui să informeze în scris părțile în termen de cinci zile, în cazul în care s-a ajuns la o înțelegere asupra modalității de soluționare a litigiului. Dacă părțile nu sunt de acord cu recomandările acestei comisii, conflictul se va soluționa în instanța de judecată.

## 4. SCURTĂ PREZENTARE A LEGISLAȚIEI FORȚEI DE MUNCĂ: SECURITATEA ȘI SĂNĂTATEA ÎN MUNCĂ

Codul Muncii al Republicii Moldova precum și Legea securității și sănătății în muncă (SSM) (2008) au stabilit cadrul pentru securitatea și sănătatea în muncă în Republica Moldova. Mai multe ordine și decizii guvernamentale detaliază modul în care acestea să fie implementate și prezintă lista industriilor și profesiilor periculoase din țară. În ansamblu, legea securității și sănătății în muncă este extinsă și, în general, se conformează dispozițiilor prevăzute în Standardele privind Mediul Înconjurător și Social 2, paragrafele 24-30, principala provocare fiind implementarea și îndeplinirea acestor dispoziții.

- ***Obligațiunile angajatorului***

Articolul 198 al Codului Muncii prevede că fiecare instituție sau organizație ar trebui să dispună de regulament intern, care să indice, printre altele, dispozițiile privind securitatea și sănătatea în muncă al organizației. Articolele 9 și 10 al Legii securității și sănătății în muncă obligă angajatorii să-și assume responsabilitatea de asigurare a securității și sănătății în muncă a angajaților, de identificare și prevenire a riscurilor la locul de muncă, de informare și instruire a personalului cu privire la riscuri și dispozițiile organizaționale de securitatea și sănătate în muncă. Angajatorul trebuie să asigure mijloacele și echipamentul necesare și să adapteze mediul de lucru pentru a preveni și a minimiza riscurile profesionale. Articolul 11 împuternicește angajatorul să desemneze cel puțin o persoană, instruită în cadrul organizației, responsabilă de asigurarea dispozițiilor Legii SSM. Angajatorul poate forma un comitet colectiv pentru securitate și sănătate în muncă constituită atât din reprezentanții ai angajaților, cât și ai angajatorului, care să supravegheze condițiile și ordinea Legii securității și sănătății în muncă. În caz de urgență, angajatorul trebuie să ia imediat măsuri pentru a oferi răspuns urgent și evacuare a muncitorilor din spațiile/teritoriul de lucru (art. 12 din Legea SSM).

- ***Drepturile și Obligațiunile angajaților***

Angajații au dreptul și obligația să informeze angajatorul cu privire la un pericol grav sau defecțiuni ale echipamentului, precum și să dea sugestii cu privire la modalitățile de îmbunătățire a normelor securității și sănătății la locul de muncă. Angajații au dreptul de a refuza să lucreze, dacă locul de muncă nu îndeplinește cirențele Legii SSM. Angajații sunt în drept să fie informați și instruiți cu privire la riscurile profesionale și asigurați cu echipamentul de protecție necesar, din contul angajatorului.

## 5. PERSONALUL RESPONSABIL

Întreaga responsabilitatea pentru implementarea tuturor aspectelor ale proiectului revine Directorului General de Proiect (DGP), care este Ministerul Educației, Culturii și Cercetării (MECC). Ministrul poate să delege această funcție Secretarului General de Stat al MECC. Responsabilitatea pentru introducerea substanțială, în primul rând, se pune pe departamentele existente în cadrul MEC, răspunzătoare pentru domeniile acoperite de proiect.

O Unitate de Coordonare a Proiectului, constituită dintr-un Coordonator de Proiect, un Asistent de Proiect și un Asistent responsabil de Mecanismul de soluționare a Reclamațiilor, un Specialist în achiziții, un Asistent în achiziții, un specialist în management financiar, deja există, și contribuie la implementarea Proiectului *Reforma Învățământului în Moldova* în curs de desfășurare. Atât Ministerul, cât și echipa Băncii Mondiale speră ca aceeași Unitate de Coordonare a Proiectului să continue implementarea Proiectului

*Învățământul Superior în Moldova.* Posibil ca Unitatea de Coordonare a Proiectului să angajeze un consultant de protecție a Mediului înconjurător și social pentru a monitoriza îndeplinirea Standardelor de Protecție a Mediului Înconjurător și Social al Băncii Mondiale. Alternativ, funcțiile pot fi realocate la consultanți existenți.

Directorul de Proiect va fi responsabil pentru implementarea procedeeleor de gestionare a forței de muncă în privința muncitorilor direcți.

Unitatea de Coordonare a Proiectului (o persoană desemnată în cadrul UCP, care cel mai probabil este specialist responsabil de Mecanismul de soluționare a Reclamațiilor) va fi responsabilă pentru următoarele aspecte ale procedeeleor de gestionare a forței de muncă:

- Să se asigure că Contractorul (-rii) responsabil (-li) pentru lucrările civile în cadrul proiectului pregătește planul securității și sănătății în muncă pentru a respecta cerințele regulamentului național de securitate și sănătate în muncă înainte de începerea lucrărilor.
- Să monitorizeze constant dacă Contractorul (-rii) respectă obligațiunile contractuale față de lucrătorii contractați și sub-contractați, precum este inclus în Condițiile Generale de Contractare a Documentelor Standard de Licitatie ale Băncii Mondiale și în conformitate cu Standardele privind Mediul Înconjurător și Social 2 și cu Codul Muncii.
- Să monitorizeze faptul că Standardele securității și sănătății sunt respectate la locul de muncă în conformitate cu legislația națională în domeniul securității și sănătății și cu Planul privind securitatea și sănătatea în muncă.
- Să se asigure că muncitori pentru toți contractorii și sub-contractorii sunt la current cu Mecanismul de soluționare a reclamațiilor.
- Să se asigure că reclamațiile sunt înregistrate și examinate în mod corespunzător de către partea corespunzătoare.

Consultantul (-ții) Supraveghetori de lucrările civile (**dacă este prevăzut în proiect**) va verifica performanța muncii și a securității în mod constant (zilnic) în numele Angajatorului (UCP și MECC și/sau universitățile în funcție de cine va avea responsabilitatea primară pentru gestionarea contractelor). Planul de Gestionare a Mediului Înconjurător și Social solicită Consultantului Supraveghetor să angajeze experți calificați pentru astfel de verificarea și să raporteze lunar UCP cu privire la performanțe.

Contractorul (-rii) va (vor) fi responsabil (-li) de următoarele:

- Desemnarea sau angajarea unei persoane responsabile de adaptare și implementare a planului de securitate și sănătate la cerințele proiectului.
- Menținerea evidenței a procesului de recrutare și angajare a muncitorilor cu contract.
- Comunicarea clară a fișei de post și condițiilor de angajare pentru muncitori cu contract.
- Existența unui sistem pentru revizuirea constantă și raportare a muncii precum și performanțele privind securitatea și sănătatea la locul de muncă.
- Crearea și implementarea unui mecanism de înregistrare a reclamațiilor, care să înscrie și să examineze reclamațiile depuse de muncitori.
- Desfășurarea instruirii constante și a cursurilor cu privire la securitatea și sănătatea în muncă pentru angajați.

## 6. POLITICI ȘI PROCEDURI

Această secțiune stabilește informația privind securitatea și sănătatea în muncă, raportarea și monitorizarea altor politici generale ale proiectului ceterum de gestionarea rezervelor forței de muncă atribuite în proiect.

Toți contractorii din cadrul proiectului vor trebui să respecte legislația Republicii Moldova privind securitatea și sănătatea în muncă și Codul Muncii, precum și dispozițiile stabilite în cadrul Standardelor privind Mediul Înconjurător și Social 2 al Băncii Mondiale. Contractorul (-rii) vor trebui să pregătească sau să adapteze regulamentele interne, în cazul în care ei nu se conformează legislației curente. De asemenea, contractorii le vor aduce la cunoștință și pune la dispoziția personalului și muncitorilor săi și vor acoperi următoarele aspecte:

- ***Natura nediscriminatorie a Angajării***

Toți muncitorii angajați în cadrul proiectului fie direct cu contract sau sub-contract, va fi angajat în baza principiilor nediscriminării. Conform art. 8 al CM al RM, orice discriminare, care se bazează pe gen, vârstă, rasă, etnie, opțiune politică, origine socială, reședință, handicap, statut sau activitate sindicală, precum și alte criterii care nu sunt asociate cu calitățile sale profesionale vor fi interzise.

- ***Condiții de Angajare***

Toți muncitorii vor avea **contracte scrise** care descriu termenii și condițiile de muncă. Muncitorii vor semna contractul de angajare în două copii. Termenii și condițiile de angajare vor fi disponibile la locurile de muncă. Fiecare angajat sau muncitor va primi o scurtă instrucțiune care include conținutul contractului; regulamentul intern al instituției; schema securității și sănătății la locul de muncă.

UCP va trebui să se asigure că toți muncitorii cu normă redusă și construcții sezoniere au contractori scrși ca muncă peste programul normal neplătită și, în general, neachitarea persoanelor care nu au contracte semnate este una din principalele riscuri de abuz în industria construcțiilor în Republica Moldova.

- ***Drepturile și Obligațiunile Angajaților***

Secțiunea ar trebui să specifice drepturile angajaților în conformitate cu legislația Republicii Moldova, care include, printre altele, dreptul la un mediu de lucru sigur; pauze de prânz și zile de odihnă; plata salariilor și remunerațiilor la timp; dreptul să apeleze la angajatori, sindicate și autorități în cazul litigiilor de muncă; dreptul de liberă asociere.

- ***Securitatea și sănătatea în muncă***

Această secțiune ar trebui să cuprindă obligațiile angajatorului de a asigura un mediu de lucru sănătos; obligația de a desemna o persoană responsabilă pentru schemele privind securitatea și sănătatea la locul de muncă și pe teritoriu; să descrie și explice principalele riscuri pe care le implică munca depusă de angajat; să instruiască angajații și muncitorii ce ține de măsurile privind securitatea și sănătatea la întreprindere; să asigure echipament de protecție corespunzător, îmbrăcăminte și dispozitive pentru a atenua riscurile existente; să înregistreze și raporteze incidentele de lucru; să se asigure că primul ajutor

este acordat la fața locului și să fie pregătite procesele-verbale cu privire la situațiile de urgență și evacuare și explicate angajaților și muncitorilor în cazul situațiilor de urgență.

- **Referințe utile**

Ghidul muncii complet pentru angajatori și contractori este disponibil pe pagina web a Inspectoratului Muncii al Republicii Moldova la adresa: <https://ism.gov.md/ro/content/ghid-pentru-angajatori>. Articolul 199 al Codului Muncii prevede structura minimă a regulamentului intern a unei întreprinderi. Un exemplu de regulament intern pentru contractori poate fi găsit la adresa: <http://editurastatistica.md/sites/default/files/2019/Regulament%20intern%20I.S.%20Editura%20de%20Imprimare%20STATISTICA.pdf>

## 7. VÂRSTA DE ANGAJARE

Legislația muncii a Republicii Moldova interzice oricărei persoane sub 18 ani să desfășoare muncă periculoasă, iar construcția este considerată periculoasă (Hotărârea Guvernului nr. 264 din 06.10.1993 privind lista profesiilor periculoase). Prin urmare, contractorii nu vor angaja persoane sub 18 ani la lucrările de construcții. Contractorii vor fi obligați să verifice vârsta tuturor muncitorilor. Dacă se descoperă vreun copil sub vârsta minimă lucrând în proiect, Supraveghetorul relevant va lua măsurile necesare de eliberare a copilului, luând în considerație interesul superior al copilului.

## 8. TERMENI ȘI CONDIȚII

- Termenii și condițiile de angajare, care se aplică tuturor tipurilor de muncitori de proiect, vor fi stabilite de regulamentul intern al contractorului și furnizorilor în conformitate cu Codul Muncii al Republicii Moldova și alte acte legislative din acest domeniu. Acești termeni și condiții vor fi menționate în mod clar în contractele scrise pentru toate tipurile de muncitori, fie cu normă întreagă sau redusă, și vor fi făcute cunoscute muncitorilor de proiect prealabil începerii muncii.
- Sunt stabilite 40 de ore de lucru pe săptămână pentru toți muncitorii. Numărul orelor suplimentare pe săptămână și plata acestora vor fi stabilite de deciziile Codului Muncii al Republicii Moldova, care este în conformitate cu Standardele privind Mediul Înconjurător și Social 2.
- Nu există un acord colectiv de muncă pe scară largă.

## 9. MECANISMUL DE SOLUȚIONARE A RECLAMAȚIILOR

Proiectul *Învățământul Superior în Moldova* dispune de un mecanism de soluționare a reclamațiilor, în vigoare pentru părțile interesate de proiect, toate tipurile de muncitori ai proiectului și alte părți interesate pentru a adresa întrebări, comentarii, sugestii și/sau plângeri și pentru a oferi orice formă de răspuns privind toate activitățile finanțate de proiect.



Contractorul (-rii) va (vor) trebui să-și informeze muncitorii și sub-contractorii săi, și să afișeze public informația pe pagina web cu privire la mecanismul de soluționare a reclamațiilor al proiectului existent, care va include:

- scurtă descriere a mecanismului de soluționare a reclamațiilor și la ce folosește;
- procesul de depunere a reclamațiilor, precum ar fi comentarii/plângeri prin intermediul căsuțelor de sugestii, poștei electronice, liniei telefonice cu indicarea poștei electronice, numărului de telefon, fax, adresei poștale;
- unitatea responsabilă (UCP și/sau persoană) pentru revizuirea reclamațiilor depuse;
- termeni prevăzuți pentru a răspunde la reclamații.

## 10. ACTIVITATEA CU CONTRACTORII

În cazul în care Proiectul *Învățământul Superior în Moldova* va utiliza Documentele Standard de Achiziții Publice ale Băncii Mondiale, ediția 2017 pentru cereri și contracte sau Ghidul Național de Achiziții Publice, ambele vor include limbajul referitor la cerințele de activitate și orientare profesională, sănătate și securitate, care trebuie să respecte legislația națională a Republicii Moldova și Standardele privind Mediul Înconjurător și Social 2.

Unitatea de Coordonare a Proiectului, în general, și o anumită persoană desemnată în cadrul UCP va monitoriza performanța contractorului (-rilor) în relația cu muncitorii cu contract. Aceasta poate include auditul periodic, inspecții, și/sau verificări la premisele proiectului sau pe teritoriul unde se desfășoară lucrările și/sau evidența și rapoartele privind gestionarea forței de muncă elaborate de contractori. Evidența și rapoartele cu privire la gestionarea forței de muncă de către Contractorii poate să includă: (a) un model tip al contractului de angajare sau acorduri între părțile terțe și muncitori cu contract; (b) evidența privind reclamațiile primite și soluționarea acestora; (c) rapoarte ce țin de inspecțiile în ceea ce privește securitatea, inclusiv accidente mortale și incidente, și măsurile implementate de înlăturare a urmărilor; (d) evidența în materia incidentelor de non-conformitate cu legislația națională; și (e) evidența privind instruirea prevăzută pentru muncitorii cu contracte, cărora li s-au explicat condițiile de muncă și regulile de securitate și sănătate preconizată pentru proiect.

## 11. LUCRĂTORII SOCIALI

În cadrul proiectului nu se preconizează nici o contribuție comunitară și, respectiv, lucrătorii sociali nu vor fi implicați în lucrările minore din proiect.

## 12. MUNCITORI PENTRU ACHIZIȚII PRIMARE

Proiectul va finanța lucrări de reparație minoră și primii furnizori vor fi aceia de materiale de construcție, instrumente și echipament. Există un risc mic sau chiar nici unul, sau muncă forțată sau situații grave de securitate în relația cu furnizorii primari în cadrul Proiectului *Învățământul Superior în Moldova*.