

**Propunere de dezvoltare a carierei universitare  
- din perspectiva candidaturii la funcția didactică de conferențiar universitar -**

**Candidat:** Ștefănescu Ana

**Funcția și locul de muncă actual:** lector universitar la Universitatea "Dunărea de Jos" din Galați, Facultatea de Științe Juridice, Sociale și Politice, Departamentul Științe Administrative și Studii Regionale

**Prezentare principală a activității:** în Curriculum Vitae, în Lista de lucrări, precum și în interviul publicat la "Revista română de dreptul muncii" nr. 8/2013

**1. Propunere integrată pentru dezvoltarea carierei universitare în raport cu activitățile de predare, de seminar, de cercetare, precum și cu alte activități profesionale relevante**

Un prim interes prezintă pentru dezvoltarea carierei mele disciplina *Resurse umane. Legislație și proceduri*, aflată în structura postului scos la concurs, disciplină la care desfășor activități de curs și seminarii de 3 ani cu studenții programului de studii *Administrație publică*.

Recent am publicat și cursul universitar cu aceeași denumire. Am dorit, astfel, să întăresc legătura dintre rezultatele cercetării și prezentarea acestora către studenți, în cadrul activităților didactice, pe de o parte, precum și către mediul economic și social, pe de altă parte. Am în vedere, mai bine spus, un *transfer* de creație, în sens larg desigur, din perspectiva beneficiului *dezbaterei unor teme cu studenții la această disciplină*, ca, de altfel, la disciplina-cadru (pe care, ambivalent, o pregătește și o poate completa) - *Dreptul muncii și securității sociale, precum și cu participanții la seminariile și conferințele adresate în special practicienilor (desfășurate în țară, în special la București) ori la cursurile de formare/calificare profesională în domeniul resurselor umane (desfășurate în special la Galați)*.

*Feedback-ul* studenților și al tuturor beneficiarilor activității mele profesionale constituie, în general, o importantă *componentă reglatoare a direcțiilor mele de acțiune și a metodelor utilizate*; includ în această zonă de reflecție și *citările*, precum și *observațiile punctuale cu caracter științific*.

Astfel că, pe măsura gândirii și pregătirii demersului meu pentru cartea în discuție (inclusiv prin publicarea unor materiale *pilot*) informațiile acumulate s-au transformat în convingeri și datorită *dezbaterei* lor.

Urmăresc prin această carte și, desigur, prin activitățile de predare și de seminar, să ușurez, oferind *metode și proceduri*, înțelegerea vastului *sistem al actelor juridice de drept al muncii* pentru viitorii și actualii practicieni, teoreticieni. Evident că și pentru mine - verificarea rezultatelor atât din perspectiva teoriei cât și a practicii, din punctul meu de vedere, cât și al celorlalți constituie un efort de a valorifica și a depăși limitele metodelor specifice de cunoaștere științifică, de cunoaștere juridică.

De 15 ani mă preocupă ideea de *ordine* în acest sistem, necesitatea identificării unei *metodologii* adecvate; informațiile de toate tipurile (acte normative, doctrină, jurisprudență) în domeniul *dreptului muncii și securității sociale* sunt atât de multe, ramurile acestea se întrepătrund cu altele de *dimensiuni* similare (din ce în mai solicitant din perspectiva efortului de identificare a unor soluții), încât reclamă o abordare holistică.

O provocare în acest sens este disciplina *Dreptul profesional*, de concepție franceză, care privește atât angajații, cât și lucrătorii independenți, dar și alte categorii de lucrători. Problemele reale cu care ne confruntăm în acest vast domeniu impun ca *știința dreptului* să ofere soluții pe care *dreptul* încă nu le oferă și, pentru a fi pe deplin acoperitoare, ele trebuie să răspundă din perspectiva *domeniului unificator și interdisciplinar al resurselor umane*. Sunt aspecte pe care le-am abordat în recenta mea lucrare.

O altă provocare de maxim interes pentru mine este, de asemenea, disciplina *Incompatibilități și conflicte de interese*, aflată în structura postului pentru care candidez, de maximă sinteză și analiză, aflată, de altfel, în legătură cu cealaltă (*Resurse umane. Legislație și proceduri*), de asemenea pregătitoare sau complementară după caz.

*Incompatibilitățile*, ca și *limitări sau restrângeri* ale capacității de muncă, sau *interdicții ale cumulului de funcții*, ori *interdicții ale cumulului de calități* (din multiple perspective), fac obiectul unor acte normative disparate și a unor ramuri de drept diferite. Pe de o parte, nu este permisă prezumarea sau extinderea lor prin *analogie* la alte cazuri decât cele strict reglementate iar pe de altă parte identificarea lor și adoptarea conduitei corespunzătoare cad, în principal, în sarcina angajatorului (deoarece lui îi revine obligația de încheiere a contractului individual de muncă sau de emitere a actului administrativ de numire într-o funcție publică, în condițiile legii), respectiv a lucrătorului independent, organismului profesional din care face parte lucrătorul, ori autorității sau instituției publice investită să prevină și acționeze. Trebuie analizat, de la caz la caz, dacă în legislație nu există o incompatibilitate,

de exemplu, pentru o persoană de a ocupa o anumită funcție sau de a exercita o anumită activitate. Pentru angajatorii de drept public, problema gravității neluării unei măsuri, mai ales preventivă, este mai ridicată, din moment ce vorbim de bani publici iar problema răspunderii juridice pentru daunele patrimoniale este chiar complexă; angajatul care a lucrat, de exemplu, cu încălcarea normei care-i restrângea sau limita capacitatea de muncă, deci în baza unui contract nul are dreptul la remunerație. Dar, starea de incompatibilitate are consecințe grave și pentru angajat, încălcarea regimului incompatibilităților fiind calificată, de regulă, în diferite statute de personal, de exemplu, ca abatere disciplinară, atunci când este vorba de cumul de funcții interzis ori de cumul de calități nepermise. Într-adevăr, termenul de incompatibilitate derivă din limba franceză – *"incompatible"* - și din germană - *"inkompatibel"* - , semnificând "ceva care nu se poate împăca cu altceva sau altcineva"; prin urmare, starea de incompatibilitate presupune două elemente care nu pot coexista, adică, mai clar, *oricare din ele îl exclude pe celălalt*. Sunt aspecte pe care le-am abordat *inclusiv din perspectiva conflictului de interese în exercitarea demnităților publice și funcțiilor publice* într-o altă recentă lucrare (publicată în anul 2015) scrisă în colaborare cu Domnul Prof. univ. dr. Alexandru Țiclea, Doamna Lector univ. dr. Laura Georgescu și Domnul drd. Corneliu Bențe; este vorba de *Dreptul muncii și securității sociale*.

De altfel, problematica incompatibilităților și a *conflictelor de interese* am tratat-o în contextul dobândirii calității de funcționar public (inclusiv cu statut special) într-o altă lucrare (publicată în anul 2010) scrisă sub coordonarea Domnului Prof. univ. dr. Alexandru Țiclea, în colaborare cu Domnul Prof. univ. dr. Barbu Vlad și cu Doamna Lector univ. dr. Laura Georgescu – *Dreptul public al muncii*; lucrarea este utilă, în special, la facultățile cu profil administrativ sau de ordine și siguranță publică. De asemenea, din același motiv se regăsește, de exemplu, în *bibliografiile* pentru examenul de licență, masterat sau de promovare în grade didactice.

*Conflictelor de interese* le-am tratat, de asemenea, indirect, în lucrarea *Munca la domiciliu și teledunca* (publicată în anul 2011) analizând contractul individual de muncă al *asistentului maternal profesionist (acel contract individual de muncă la domiciliu, cu caracter special, specific protecției copilului, încheiat între o persoană fizică, având calitatea de asistent maternal profesionist, și direcția generală de asistență socială și protecția copilului sau organismul privat autorizat, potrivit legii)* și contractul individual de muncă al *asistentului personal profesionist (acel contract individual de muncă la domiciliu, cu caracter special, specific domeniului protecției și promovării drepturilor persoanelor cu handicap, încheiat între o persoană fizică, având calitatea de asistent personal profesionist, și direcția generală de asistență socială și protecția copilului sau organismul privat autorizat, potrivit legii)*.

Dar, îmi propun reanalizarea celor de mai sus punctând mai bine problema *conflictelor de interese*. Am în vedere chiar o deschidere mai amplă care le vizează din perspectiva *protecției familiei și copilului în cadrul sistemelor de asigurări sociale, protecției familiei și copilului în cadrul sistemului național de asistență socială, contractelor individuale de muncă cu rol în securitatea socială a relațiilor de familie și copilului, precum și a unor serii de aspecte care au în vedere munca minorilor sub un an și până la vârsta de 15 ani*. Am pregătit astfel de abordări, de altfel, și prin alte articole/studii scrise până în prezent. De asemenea, cred că ar fi utile, în special la facultățile cu profil administrativ, ca de altfel funcționarilor publici cu atribuții în domeniu; desigur, am în vedere colaborarea inclusiv cu specialiști din această categorie.

De asemenea, din perspectiva *Dreptului profesional* voi analiza problema *conflictelor de interese ale profesioniștilor*, mai ales pentru că sunt implicată în dezvoltarea profesiei *expert legislația muncii* (fiind *membru de onoare* al Uniunii Naționale a Experților în Legislația Muncii –U.N.E.L.M.), demers ce necesită modele de comparație între diverși profesioniști, deci o viziune holistică a acestora, cu identificarea specificului.

Am justificat, de altfel, necesitatea studierii *dreptului profesional* inclusiv din perspectiva incompatibilităților, chiar din anul 2013 în articolul *Discuții privind dreptul muncii și dreptul profesional*, idee pe care am reiterat-o în noul curs universitar *Resurse umane. Legislație și proceduri*.

De mare ajutor pentru continuarea demersurilor mele viitoare, *mai ales didactice* (fără a le exclude pe cele de strictă cercetare) în analiza *incompatibilităților și conflictelor de interese* este, în special, lucrarea *Dreptul public al muncii*, în primul rând pentru că am lămurit o serie de distincții necesare și controversate între *funcționarii publici (de carieră), magistrați, demnitari și personalul contractual* din autoritățile și instituțiile publice. Îmi amintesc, de exemplu, că a fost destul de dificil să stabilim în anul 2010 *poziția* juridică a *magistraților* în raport cu celelalte categorii profesionale din sfera puterilor publice, lucrările prealabile analizei noastre având un caracter de problematizare; soluția am promovat-o pe baza *principiului separației puterilor în stat*, încât acum pare simplă. În același sens, înțelegerea relației dintre *dreptul comun și legea specială* în raport cu aceste categorii de *angajați* dar și cu diversele lor subcategorii, de asemenea importantă și în lumina acestor aspecte, am încercat să o punem în valoare, *metodic și succint*, în așa-numitul *tablou al angajaților*; la acesta am făcut referire ca la un *instrument* de lucru util în mai multe lucrări, inclusiv în cele două cărți publicate în anul 2015, după ce i-am pus bazele împreună cu Doamna Lector. univ. dr. Laura Georgescu în anul 2012, în articolul *Unele discuții privind regimul juridic aplicabil raporturilor de muncă*.

Nu înseamnă, totuși, că strict din perspectiva tratării noii teme (*a incompatibilităților și conflictelor de interese*) sub aspectul didactic și al cercetării științifice - nu se mai impun lămuriri cu privire la toate aceste subiecte, făcând noi distincții între *funcțiile publice de carieră, funcțiile publice de demnitate publică* sau *acele funcții publice condiționate de atestarea/legitimarea într-o anumită profesie reglementată prin norme specifice și de deontologie profesională*, în special cele care implică într-o anumită pondere (însăși aceasta deschide noi probleme) atribuții de *management*, recunoscute/regăsite în denumirea funcției sau doar în situația de fapt. Iar toate acestea trebuie lămurite nu numai pe baza reglementărilor naționale, ci mai ales pe baza celor europene, fiind diferențe chiar în ceea ce privește *definiția* conflictului de interese, de exemplu. Pe de altă parte, trebuie avut în vedere că, în raport cu *incompatibilitatea*, prin esența ei legală, *conflictul de interese* este o *chestiune de fapt* iar situațiile de conflict de interese impun o amplă și atentă clasificare, după cum s-a și reușit într-o anumită măsură în doctrină sau jurisprudență, după criterii cum ar fi: *interesul personal, funcția sau poziția deținută, încălcarea obligației de păstrare a secretului profesional, respectiv a informațiilor confidențiale, ori a obligației de fidelitate, respectiv a obligației de neconcurență etc.* Pe de altă parte, trebuie ținut cont de clasificarea de sorginte europeană a *conflictului de interese* în: conflict de interese *aparent*, conflict de interese *potențial* și conflict de interese *real*.

Dacă din *perspectiva cercetării științifice* cele prezentate mai sus sunt interesante măcar ca *parcurs* și s-ar putea să ajungem la identificarea unor soluții (voi lucra în colaborare cu alți autori), deci la simplificarea/lămurirea abordărilor, pentru practică trebuie să fim extrem de atenți, pentru că, parafrazându-l pe poetul Nichita, *totul să nu fie în cercetare atât de simplu, încât să devină de neînțeles pentru practicieni*. Maximă atenție se impune în practică pentru că *este în joc* viața socială și profesională a unor *specialiști* din cadrul tuturor puterilor publice. Cum aplicarea legii cu privire la *incompatibilități și conflicte de interese* intră, în primul rând, în competența Agenției Naționale de Integritate, aceasta, cred, mai greu își poate aroga pretenții de identificare a unor *forme sofisticate de interpretare* (și necesare) prin care să se arate clar cum conflictul de interese conturează corupție de dimensiuni semnificative și să se indice o aplicare coroborată a normelor de drept naționale și europene incidente în materie, în legătură cu starea de fapt și cu statutul persoanelor. O astfel de interpretare sofisticată, cu consecințe majore, ar trebui să fie exclusiv apanajul unor judecători (specializați); ori, cel puțin să se asigure specializarea unor profesioniști/experti în domeniu la un nivel similar. Cu atât mai mult, cu cât Codul penal a definit noțiunea de funcționar public într-un sens extins la serviciul declarat de utilitate publică cu care persoana a fost investită de către autorități și la orice funcție publică, fără a distinge între naturile diferite ale acestora și cadrul în care este exercitată. Astfel că vorbim de ambiguități cu privire la ipoteze și noțiuni care pot provoca abuzuri, echivocul servind, astfel, la extinderea *sferei penalului* asupra tuturor funcțiilor.

Ca atare, pe viitor, *pentru o lucrare focalizată pe tema incompatibilităților și a conflictelor de interese*, îmi propun să deschidem analizei o ecuație cât se poate de complexă – în zona *dreptului profesional*. Lucrările relativ recente pe aceste teme au mai degrabă caracterul unor *lucrări de problematizare*.

Chestiunile privind incompatibilitățile și conflictele de interese care exced dreptului profesional și rămân în zona *dreptului privat*, consider că *aparțin* domeniul cercetătorilor specializați în *dreptul civil, dreptul comercial, dreptul familiei etc.*

La fel, chestiunile care țin de problematica *incompatibilităților și a conflictelor de interese* din perspectiva *achizițiilor publice și a taxelor și impozitelor*, de asemenea, cred, *aparțin* domeniul cercetătorilor specializați în *dreptul administrativ, respectiv în dreptul financiar și fiscal*.

Consecința firească a celor subliniate mai sus, exclud aceste chestiuni și din *abordările mele (pur) didactice* la această disciplină, decizia fiind, după cum apreciez, în armonie cu planul de învățământ al programului de studii *Administrație publică*.

În continuarea ideii de armonie a acestui plan, subliniez că acesta conține și disciplina (nouă) *Etica și deontologia funcției publice* pe care o voi preda în acest an, în semestrul II. Într-adevăr, o abordare adecvată a *incompatibilităților și conflictelor de interese*, pornește de la etică, morală, reclamând analiza codurilor deontologice, în special al celui care privește *funcționarii publici de carieră*; de altfel, cel din urmă, după cum se știe, reglementează problema *conflictelor de interese*. Astfel, absolvenții programului vor beneficia atât de o *imagine de ansamblu*, cât și de o *specializare* în ceea ce privește problematica *funcției publice*.

Este incontestabil că, în general, granițele diferitelor științe, discipline de studiu și, în particular, cele ale ramurilor de drept (în interiorul științei dreptului) își pierd din ce în ce mai mult contururile. De aceea, trebuie să se contopească efortul de înțelegere a *umanului și a socialului ca mediu*, pe de o parte, și a *dreptului* ca mecanism de reglarea a *comportamentelor* mai ales din perspectiva *intereselor divergente*. Cu toate acestea, este imperios să îmi stabilesc limitele de acțiune, atât didactice cât și de cercetare. Tocmai pentru a le valorifica la maximum de potențial. Lucrând, însă, în echipe gradual mixte și ample cu cercetători specializați în dreptul civil, dreptul comercial, dreptul familiei, dreptul administrativ, dreptul financiar și fiscal, *sper să valorificăm însă împreună limitele* în cadrul unor *proiecte naționale sau internaționale*.

Legătura între ramurile de drept dintr-o anumită perspectivă clar afirmată și asumată, de asemenea, consider că este importantă; această perspectivă, desigur se poate schimba (cum este exemplul disciplinei de sinteză și analiză *Incompatibilități și conflicte de interese*). Tocmai de aceea, în lucrarea publicată în anul 2015, în colaborare, am analizat *dreptul muncii* în strânsă legătură cu *dreptul securității sociale*, considerând că acest demers se impune mai ales având în vedere *beneficiile de asigurări sociale* (indemnizații de concediu medical, indemnizația de șomaj, pensii etc.) dar și a celor de *asistență socială* (indemnizații aferente concediului pentru creșterea copiilor, diverse alocații etc.), recent influențate mai pregnant de Codul fiscal. Toate acestea sunt, în mare parte, drepturi ale *angajaților* (salariații din sectorul privat, personalul contractual din administrație, funcționarii publici, magistrații). Lipsa înțelegerii importanței dintre cele două ramuri de drept poate influența (negativ) nu numai situația juridică a angajatorilor ci și pe cea a angajaților. Un exemplu sugestiv în susținerea ideii privește faptul că se reglementează în Legea nr. 76/2002 privind sistemul de asigurări pentru șomaj și stimularea ocupării forței de muncă următoarele contravenții (în legătură cu încadrarea în muncă): necomunicarea locurilor de muncă vacante (într-un anumit format reglementat), neutilizarea Clasificării ocupațiilor din România la completarea documentelor oficiale și nerespectarea obligației de către angajatorii care au încadrat în muncă persoane din rândul beneficiarilor de indemnizații de șomaj de a anunța agențiile pentru ocuparea forței de muncă la care aceștia au fost înregistrați. De asemenea, un alt exemplu este dat de art. 56 alin. (1) lit. c), fraza 1 din Codul muncii, care dispune că la data îndeplinirii cumulative a condițiilor de vârstă standard și a stagiului minim de cotizare pentru pensionare contractul individual de muncă existent al celui în cauză încetează de drept, ceea ce înseamnă că trebuie să se cunoască, pe lângă aceste prevederi de drept al muncii și dispoziții din dreptul securității sociale, adică cele ale Legii 263/2010 privind sistemul unitar de pensii publice și să se identifice tipul de pensie vizat (pensia de limită de vârstă). Iar exemplul cel mai concludent care aduce în discuție *logica dreptului securității sociale* în raport cu *logica dreptului muncii* este acela că se indică în Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 111/2010 privind concediul și indemnizația lunară pentru creșterea copiilor (care aparține dreptului securității sociale și nu dreptului muncii), faptul că perioada concediului pentru creșterea copiilor „constituie vechime în muncă și în serviciu, precum și în specialitate și se are în vedere la stabilirea drepturilor ce se acordă în raport cu acestea” [art. 22 alin. (2)], ceea ce din perspectiva strictă a dreptului muncii este, clar, diferit.

După cum spuneam, studiul acestei discipline, *Dreptul muncii și securității sociale*, în anul III (pe care m-am titularizat), este pregătit de *disciplina Resurse umane. Legislație și proceduri*, motiv pentru care aspectele de bază privind beneficiile de securitate socială sunt punctate succint, urmând a fi apoi dezvoltate.

O idee de bază pe care am reținut-o în *procesul didactic* și pe care o am în vedere în viitor este de a adapta lucrările în domeniu (proprie sau ale altor autori ori scrise în colaborare), nu numai la *domeniile/programele de studii*, ci și la *planurile de învățământ*, care la rândul lor sunt în dinamică. De exemplu, activitățile de curs și seminar aferente disciplinei *Dreptul muncii și securității sociale I și II* care corespund unui an universitar la programul de studii *Drept* (spre deosebire de celălalt program) le-am desfășurat timp de 4 ani și le desfășor (în acest an este vorba numai de activitățile de seminar) adaptându-mă la planul de învățământ specific. Iar dacă până în acest an universitar *disciplina Resurse umane. Legislație și proceduri* era prevăzută în continuarea disciplinei *Dreptul muncii și securității sociale*, în acest an o precede, ceea ce înseamnă că voi readapta structura celui din urmă curs. Experiența acestui an, mi-a arătat că până acum este adecvat și acest parcurs. Chiar, poate, ar fi mai bine ca *procedurile de sinteză de drept al muncii*, ce-i drept la un nivel destul de avansat, să fie *construite* pe structura *studiilor universitare de masterat* sau să rămână pentru cursurile destinate ocupației *expert legislația muncii*; dobândirea *competențelor profesionale și transversale specifice* disciplinei în anii trecuți a presupus un efort ceva mai mare de studiu individual din partea studenților. Este, clar, necesară adaptarea, fără a pierde din vedere dobândirea *competențelor profesionale și transversale finale* (adică ale programului de studii).

Tot în spiritul ideii de adaptare, voi trata în mod diferit la un alt program de studii, *Resurse umane*, la care am fost cooptată, disciplina *Noțiuni de legislația muncii*; acest program este gestionat în premieră de o altă facultate din cadrul universității noastre – *Facultatea de Istorie, Filosofie și Teologie*. Am întocmit deja *fișa disciplinei*, ținând cont de *competențele profesionale și transversale finale* diferite de cele ale programelor gestionate de facultatea la care sunt titular, adică având în vedere *domeniul de studii Sociologie*.

Privind în ansamblul demersurilor mele didactice prezente și de viitor, aș putea spune că disciplina *Dreptul muncii și securității sociale* este o *constantă*, disciplina *Resurse umane. Legislație și proceduri* formează *nucleul dur* iar celelalte discipline sunt *variabilele*. În cadrul acestora din urmă includ atât din perspectiva prezentului cât și a viitorului: *Incompatibilități și conflicte de interese*, *Etica și deontologia funcției publice*, *Noțiuni de legislația muncii*, *Dreptul public al muncii/Statutul funcționarilor publici*, precum și *Deontologia relațiilor de muncă*, *Organizarea și etica profesiilor juridice*, *Drept social european*, *Organizarea și dezvoltarea carierei judiciare*, *Salarizarea și fiscalitatea muncii etc.* Dintre toate aceste discipline, cea privind *Incompatibilitățile și conflictele de interese* prezintă maximul de potențial de adaptare la orice domeniu/program de studii.

Evident că este mult mai *comod* profesional să mă *poziționez* în zona *constantei*, *Dreptului muncii și securității sociale*, dar tocmai disciplinele cu caracter de *nucleu dur*, respectiv de *variabile*, la care m-am referit, prezintă un potențial mai mare pentru dezvoltarea mea (globală) profesională. Eu însămi nu sunt o persoană *standard* și obișnuiesc să valorific provocările (chiar cele care păreau negative s-au dovedit, uneori, cu un mai mare potențial decât cele apreciate pozitiv). Este cazul, însă, să-mi gestionez mai bine energia profesională și să am o abordare mai profund *umană*, în special din perspectiva *domeniului resurselor umane, sociologiei*; firesc, începe să mă ajute și înaintarea în vârstă.

Revenind la ideea disciplinei pe care mi-am propus-o (și o percep) ca pe una de *nucleu dur*, *Resurse umane. Legislație și proceduri*, consider util să precizez că în cadrul lucrării cu același nume am încercat să tratez, în principal, *analitic*, într-o modalitate ceva mai *tehnică* dar ușor de înțeles, aspectele de bază ale legislației muncii ca părți ale unui *sistem*, la rândul său format din două *subsisteme* – *sistemul actelor cu caracter normativ care reglementează relațiile de muncă și sistemul documentelor de evidență a personalului*, ultimul având în centrul său *contractul individual de muncă*, ceea ce, firesc, a făcut necesară și prezentarea *subsistemului contractelor individuale de muncă*, fiind preocupată, îndeosebi, de aspectele legale și procedurale cu privire la *elementele* acestora, de particularizarea sau individualizarea fizionomiei lor în funcție de condițiile concrete în care se prestează munca. Extrem de important, pentru că așa cum afirma Domnul Prof. univ. dr. Alexandru Țiclea, "existența relației de muncă nu depinde de denumirea pe care părțile o dau convenției pe care o încheie, ci de condițiile de fapt în care este prestată activitatea". Este nevoie deci și *în resurse umane, în dreptul profesional și în dreptul muncii de o logică aplicată*.

Aș vrea să punctez că această disciplină și carte are pentru mine o *istorie* interesantă atât sub aspectul *genezei*, cât și al *evoluției* sale de până în prezent. Privind și în perspectivă, disciplina și cartea la care mă raportează reprezintă axa principală pe care îmi voi construi drumul către *profesorul universitar* și, mai târziu, către *mentorul* – conducătorul de doctorate – spre care tind. Forma lui maximă, *maestrul*, rămâne pentru mine, deocamdată și intuitiv, mai curând rezervată unui *colectiv*, în cadrul căruia sper să *văd* colaboratorii așa cum va continua să mă întâmpine, cu ei, Bunul Dumnezeu. Îi am în vedere, inclusiv pe cei care deja și-au luat sau își vor lua firescul *rămas-bun* pe parcursul drumurilor ce se intersectează sau duc în aceeași direcție în *cea mai bună dintre toate lumile posibile* pe care pot să mi-o aștern.

Cartea (și disciplina) *Resurse umane. Legislație și proceduri* este nu doar un corolar al întregii activități practice, teoretice și de cercetare de până acum, ci și pentru viitor, avansând modul meu principal de *comunicare* în plan *social*, de *cunoaștere* proprie și a *umanului*, de construire a unui *stil* care să mă releve ca *om*.

Modul personal de abordare în toate lucrările și activitățile mele îl situează, însă, cât se poate de aproape de fațeta cerută de *canoanele instituționale ale mediului universitar și de cercetare*, fiind conștientă că mi-am asumat o carieră ce implică efortul unui impact semnificativ asupra societății, cu atât mai mult cu cât activez într-o zonă a *științelor socio-umane* cu caracter, preponderent, *practic* și cu *impact relativ imediat*.

Nu exclud, însă, din aceeași perspectivă, acele *teme de cercetare strict științifice* (care mă atrag de altfel mai mult) al căror efect este mai greu de indicat și, clar, mai greu de apreciat pentru practicieni (asum, evident, chiar un dezinteres); am în vedere, cu caracter exemplificativ, un amplu proiect de cercetare numit *Istoria ideilor în știința dreptului muncii* (naționale și, chiar, internaționale). De asemenea, voi continua demersurile de cercetare pe o temă mai mult de interes *teoretic* (cel puțin pentru sectorul privat) – *transferul personalului* - deja valorificată prin publicațiile anterioare, printr-o lucrare de disertație și printr-o lucrare de *licență*; chiar i-am alocat acestei teme mult timp și pasiune. Mă preocupă, îndeosebi și tema extrem de vastă a *organizării muncii*; am publicat câteva studii/articole legate de aceasta, o abordez, desigur, din prisma procedurilor specifice dreptului muncii. Încerc să trezesc un interes mai clar chiar în cadrul cursurilor, seminariilor și activităților de formare pe această temă, prezentând de exemplu legătura între *organizarea muncii* și diverse tipuri de *concediere*; o astfel de abordare e mai atractivă știut fiind că, în general, oamenii sunt atrași de aspectele mai *dure*, spectaculoase ale domeniului. Cea mai atractivă, atât din perspectiva teoriei cât și a practicii, este legătura dintre *organizarea muncii și salarizare*.

Fiind vorba în mare parte de abordări personale, demersurile mele sunt naturale în raport cu *canoanele instituționale ale mediului universitar și de cercetare*, în sensul că nu derivă strict din contractul individual de muncă cu universitatea; deci nu le percep ca pe o povară și nu se înscriu nici în unicul obiectiv al avansărilor.

În susținerea afirmației consider important să subliniez că *în momentul titularizării* pe postul de *lector universitar* aveam nu numai un portofoliu mulțumitor de articole (dacă îmi este permis să apreciez), ci publicasem și două cărți în domeniu, una fiind teza de doctorat, iar cealaltă lucrarea științifică amplă la care deja m-am referit (scrisă sub coordonare și în colaborare) - *Dreptul public al muncii*; aceasta a fost premiată în anul 2010 de Uniunea Juriștilor din România și Societatea „Titu Maiorescu”, astfel încât mi-a relevat importanța și eficiența *muncii în echipă*, din punctul meu de vedere eficiente și justificate, în principal, prin colaborarea efectivă și susținută a membrilor ei.

Am încercat să argumentez individualizarea lucrării de mai sus în planurile de învățământ la facultatea noastră și ca disciplină, în special la programele cu profil administrativ. Se pare, însă, că încă nu am fost suficient de convingătoare, deci trebuie să aloc ceva mai multă energie și să reevaluez argumentele (inclusiv să punctez că nu țin, în mod special, să și desfășor activități de curs și seminar la această disciplină). Orice rezultat, însă, în sensul subliniat, nu ne împiedică să scriem (în aceeași echipă, evident) o nouă ediție, completată dintr-o perspectivă mult mai amplă.

În ceea ce privește geneza disciplinei (legată și de geneza cărții), aceasta *mi s-a conturat* în vara anului 2012 în timp ce îmi *îndeplineam sarcina* de a analiza și propune refundamentarea descrierii *calificării* absolvenților programului de studii "Administrație publică" prin *competențele specifice profesionale și transversale* în vederea completării R.N.C.I.S.-ului și reproiectării *suplimentului la diplomă*, potrivit exigențelor legale (de altfel în schimbare). Cu ocazia acestor demersuri, firesc, am valorificat oportunitatea de a propune introducerea în *planul de învățământ* tocmai a noii discipline (la *nivel național*) – *Resurse umane. Legislație și proceduri*. Încântată de această posibilitate m-am grăbit (în general, încă mă caracterizează entuziasmul) să o și anunț ca problemă conexă (la nota 55), prin articolul intitulat *Considerații privind gestionarea și managementul resurselor umane în funcția publică* pe care l-am publicat, evident deloc întâmplător, în numărul 5/2012 al periodicului de maximă vizibilitate în domeniul dreptului muncii – *Revista română de dreptul muncii*. Precizez în acest context că este vorba de revista care a constituit principalul meu obiectiv de diseminare a rezultatelor de cercetare, articolele din această revistă fiind vizibile, inclusiv în softuri legislative cum ar fi și [www.iDrept.ro](http://www.iDrept.ro), creat de Editura Wolters Kluwer România, care se bucură de o largă accesare de către profesioniști.

În următorul an, în 2013 (deci după ce propunerea se concretizase), am reiterat evenimentul într-un interviu (în paginile aceleiași reviste – nr. 8) precizând că predau noua disciplină la *Facultatea de Științe Juridice, Sociale și Politice* din cadrul *Universității „Dunărea de Jos” Galați*. De fapt, ideea o avansam în contextul previzionării unei construcții *didactice, practice și de cercetare* mai îndrăznețe: *Poate voi reuși să contribui la clădirea unei „școli” de dreptul muncii la Galați, desigur, de drept privat și public al muncii, în strânsă legătură cu cea din București* (eu păstrându-mi, cu drag, apartenența la cele două lumi).

În legătură cu *geneza* disciplinei *Resurse umane. Legislație și proceduri*, pentru că am adus în discuție ideea acestei *școli*, consider că se cuvine să fac o paranteză necesară și pentru evidențierea unui oarecare *nod gordian* cu care mă confrunt în dezvoltarea carierei mele; desigur, neîntâmplător, problema a fost una din sursele de inspirație în noua carte *Resurse umane. Legislație și proceduri*. Este vorba de faptul că, în timp, am înțeles că această *școală* se leagă și de seminarii/conferințe, cursuri adresate în principal practicienilor, managerilor (inclusiv din mediul universitar) după modelul celor de la București; interesul ar trebui dezvoltat în acest sens, ceea ce face necesară intervenția în echipă, pentru a completa simpla contribuție personală. De asemenea, succesul pentru interesul unei asemenea *școli*, în ansamblu, este legat, indirect, și de controlul administrativ al relațiilor de muncă *firesc de blând*, în general, în provincie (asum o abordare pur științifică). La acestea se adaugă realitatea că, în fapt, *contractele individuale de muncă* au în proporție mai mare caracterul *contractelor de adeziune*, ca în orice regiune slab dezvoltată economic sau în care pătura de mijloc a clasei sociale este mult mai restrânsă, condiții care, în ansamblu, creează un profil de *specialist bun la toate* (ca să folosesc un oximoron, cred, ilustrativ). În cartea *Resurse umane. Legislație și proceduri* am surprins secvențial și sumar, deocamdată, această idee prin ilustrarea problematicii *dezrobiteului modern* [pp. 17-19]. Vestea bună ar fi, deocamdată la nivel teoretic, că problemele de acest tip pot fi și *răsturnate*, legal, în favoarea celor aparent dezavantajați. Totul este să fie mai bine informați și să înțeleagă modul în care mecanismele juridice le pot fi de folos. Este și motivul pentru care, pe ultima copertă a cărții publicate în 2015, am menționat că: "Tocmai de aceea, cursul a fost conceput de așa manieră încât să prezinte teoria din perspectiva practicii și servind, îndeosebi, acesteia. *Chiar și angajații fără pregătire juridică vor găsi suficiente răspunsuri la problemele lor identificate sau în curs de identificare și, în consecință, în curs de valorificare*". Este un obiectiv pe care l-am urmărit, de altfel, prin publicațiile din *presa on-line* ([www.Avocatnet.ro](http://www.Avocatnet.ro), [www.Contractdemunca.ro](http://www.Contractdemunca.ro)), precum și prin seminariile organizate sub egida acestora; de altfel, am rămas plăcut surprinsă să regăsesc unele idei din aceste publicații citate în articole din reviste științifice/academice. În scopul continuării acestui demers, mi-am propus să creez și să gestionez, într-o echipă mixtă, în mediul on-line o nouă publicație, care să se individualizeze prin tema centrală *Haz și necaz în resurse umane* (cum denumirea e importantă, o voi lăsa, totuși, în sarcina celor care se pricep mai bine; apreciez specialiștii în jurnalism juridic). Această publicație va fi în *armonie* cu evenimentul U.N.E.L.M. denumit *Cafeneaua de dreptul muncii*.

Privind retrospectiv, de astă dată la nivel *macro* (național), chiar dacă (statistic) există multe litigii de muncă soluționate, îndeosebi, în favoarea salariaților, ele nu sunt salvatoare pentru realitatea socială (complexă) a relațiilor de muncă (abordate strict juridic). Într-adevăr, *norma de drept are în vedere doar realitatea juridică, parte componentă a realității sociale*. Este o idee comună, evident (din orice curs de *teoria generală a dreptului*), dar care continuă să mă inspire într-un mod interesant (pentru mine, cel puțin), pentru că deși rolul major al legislației pentru relațiile de muncă este incontestabil, cred că trebuie să-i recunoaștem și limitele; sunt aspecte pe care le-am



evidențiat în lucrare [p. 7, pp. 16-17, p. 27]. Astfel că, *puterea legii* (de cele mai multe ori trufașă, firesc *omenească*), prin care o parte a raportului de muncă, oricare ar fi aceasta, *câștigă* în defavoarea celeilalte este, firesc, vremelnică și cameleonică; ea păstrează *germenele* răsturnării situației care, uneori, se *activează* moral atunci când se ignoră *umanul* relației.

Revenind în planul cotidian, pe de altă parte, nu este greu să nu observăm că *victoria* salariilor în instanță se datorează mai curând, lipsei stăpânirii unor proceduri de întocmire a actelor juridice (interne) de drept al muncii (cu caracter normativ și individual) de către reprezentanții angajatorilor, ceea ce facilitează munca și succesul avocaților, desigur în detrimentul patrimoniului angajatorilor. Ideea readuce în atenție tema de cercetare a *organizării muncii* (prin actele juridice de drept al muncii) la care m-am referit. Desigur, ca angajat, solidar prin calitatea mea cu angajații și cu minunații lor apărători, nu pot decât să mă bucur, în timp ce ca teoretician pot doar să atrag atenția și angajatorilor. Cartea mea, apreciez (și sper), pune bazele pentru ceea ce ar trebui să se știe din această perspectivă, la un nivel acceptabil de înțelegere pentru orice auditoriu, indiferent de pregătirea inițială a acestuia. Înțelegerea problemelor cotidiene și participarea la rezolvarea lor, de altfel, va continua să facă parte din dimensiunea activității mele universitare.

Astfel, pentru a veni, mai ales, în sprijinul angajatorilor (fără a înțelege că este exclus sprijinul angajaților), din considerentele mai sus expuse, m-am implicat în echipa U.N.E.L.M. pentru crearea, fundamentarea și dezvoltarea profesiei de *expert legislația muncii*, participând la elaborarea și revizuirea *standardului ocupațional* (în aprilie 2013, respectiv decembrie 2015, afilierea declarând-o și la Facultatea de Științe Juridice, Sociale și Politice din Galați/Universitatea „Dunărea de Jos” Galați).

După cum am reiterat în aceeași lucrare, *Resurse umane. Legislație și proceduri* [la p. 34], această ocupație se *situează la granița cu cele deja cunoscute - manager resurse umane, specialist în relații de muncă/resurse umane, inspector/referent în resurse umane - dar este mult mai apropiată de cele de consilier juridic sau avocat, fără a se confunda, însă, cu acestea.*

Povestea implicării mele este, cred, interesantă pentru facultate și din perspectiva faptului că am reușit să conving echipa U.N.E.L.M. ca *absolvenții programului "Administrație publică"* să fie primiți în profesie în aceleași condiții ca absolvenții programului "Drept" și, astfel, să se diferențieze de ceilalți absolvenți cărora le este rezervată, în condiții ceva mai severe, calea spre această ocupație. Mai trebuie create, însă, pe plan local premisele cererii pe piața muncii pentru acești profesioniști (fapt pentru care voi beneficia de ajutorul echipei U.N.E.L.M.). În București au început să activeze inclusiv *asociații de experți în legislația muncii* (care colaborează și cu avocați pentru aspectele ce exced competențelor experților în legislația muncii). Sper să am energia necesară de a mă implica în acest sens și pe plan local.

Natura duală a raportărilor mele atât la interesul angajatorilor cât și al angajaților prin lucrări, seminarii, precum și prin profesia menționată mai sus, tinde să sugereze o sciziune; ea este doar aparentă (în timp ce pentru unii poate *funcționa* și ca o *strategie de marketing*, unele exemple fiind de notorietate). Ideea de bază este aceea că sunt, încă, *preocupată de abordările care împacă ambele piese ale unei table de șah*, adică doresc să-mi păstrez profilul de *cercetător*, în detrimentul celui de *identificator (eventual) sofist* al unei soluții pentru *cel care plătește mai bine*. De asemenea, frumoasa și atractiva temă a *organizării muncii și salarizării*, o voi avea în vedere, *în viitorul apropiat, pentru a mă autoriza ca expert tehnic judiciar*; într-adevăr demersul este în deplin acord, de astă dată practic, cu natura mea de a *aborda problemele din perspectiva ambelor piese ale tablei de șah*.

Voi analiza și posibilitatea de a mă integra, la nivel local sau național, în *proiecte de cercetare cu finanțare europeană, inclusiv de a mă integra în centre de cercetare cu astfel de perspective* în domeniul dreptului muncii, dreptului profesional, al resurselor umane sau, cel puțin, de a găsi o soluție de integrare într-o perspectivă mai amplă a cercetărilor desfășurate. Mai ales din acest considerent, primirea *gradului didactic de conferențiar* ar da un plus de valoare, atât mie cât și oricărei echipe vizate, precum și mai multe oportunități de vizibilitate și de încredere.

Consider că aceste *activități de cercetare care exced celor strict didactice* prezintă o mai strânsă legătură cu mediul universitar decât celelalte. Mai mult de atât, am tendința (naturală) de a acorda, totuși, mai multă atenție primelor activități - din perspectiva mai multor oportunități care mi s-au deschis și se vor mai deschide în acest sens, precum și datorită unei mai mari libertăți profesionale (în special cu privire la programul de lucru). Deloc întâmplător, teza mea de doctorat se intitulează *Munca la domiciliu și telemunca*. Aceste aspecte mă fac compatibilă îndeosebi cu mediul universitar, mă pot caracteriza ca *om de școală*. De asemenea, profilul meu de *televizor* mă ține, natural, departe și de *lumea destul de zbuciumată* (după câte am observat) a *puterii* din mediul universitar, neîmpiedicându-mă însă, să gândesc, în continuare, consilierea din perspectiva dreptului muncii (*expertului în legislația muncii*), desigur la solicitare și în condiții de eficiență. Scurta experiență, însă, în *Comisia pentru stabilirea standardelor minimale ale rezultatelor activităților didactice și de cercetare și a clauzelor privind sancționarea în condițiile neîndeplinirii acestora* - constituită la nivelul universității anul trecut (în care m-am implicat cu foarte multă pasiune, alături de colegi minunați) mi-a demonstrat că sistemul universitar este destul de rezistent nu numai la schimbările impuse de lege dar și destul de bulversat din perspectiva aplicării

(constrângerilor) ei – pentru ambele părți ale raportului de muncă; fiind relativ mai nouă în sistem (deci, îmi este explicabil entuziasmul și, poate, naivitatea) mi-am dat seama că, într-adevăr, problemele nu sunt deloc simple iar soluțiile cer mult timp pentru analiză, soluționare, precum și o (voință de) abordare cât se poate de obiectivă. *Contradicțiile supraviețuirii în mediul universitar, dar și a mediului universitar în sine*, atât din prisma managementului dar și a simplului cadru didactic ar fi o *temă extrem de utilă pentru un proiect de cercetare din fonduri europene*.

Ceva bun a rămas (*în așteptare*), însă, din experiența interesantă, totuși, în cadrul acestei comisii la nivelul universității, care mă încântă, deocamdată sub aspectul cercetării numai. Este vorba de două studii (primul situat în *topul* preferințelor mele de cercetare de până acum iar celălalt interesant și util, dacă îmi este permis să le apreciez):

- *Cuantificarea normei didactice universitare în ore convenționale – din perspectiva legii speciale și a dreptului comun*, scris într-o excelentă colaborare (din punctul meu de vedere) cu Domnul Conf. univ. dr. Viorel Rotilă și Doamna Lect. univ. dr. Laura Georgescu (ideile și soluțiile de bază aparținându-i primului autor) precum și de
- *Standardele minimale ale rezultatelor activităților și clauzele de sancționare în mediul universitar – drept, management, procedură, repere și propuneri* scris, de asemenea, în echipă, cu Doamna Lect. univ. dr. Laura Georgescu.

Pentru că cele două studii se raportau unul la celălalt (exista mai mult decât o simplă legătură), am reușit să le publicăm în aceeași perioadă – primul în „Revista română de dreptul muncii” nr. 12/2014, iar celălalt în „Pandectele Romane” nr. 12/2014. Primul studiu (reafirm) este unul *de suflet*, mai ales că în anul 2013 în interviul pe care l-am dat la „Revista română de dreptul muncii” nr. 8, am apreciat [la p. 20] că cea mai mare provocare pentru un *expert legislația muncii* este tocmai *normarea muncii*; de asemenea, am spus că ar trebui să se *reafirme specialiștii în acest domeniu*. După aproape un an de zile, am identificat, în mod natural, ca *specialist reafirmat* în domeniu, pe primul autor al studiului, Domnul Conf. univ. dr. Viorel Rotilă, cu specializare preponderent filosofică, dar și juridică, sociologică și cu experiență remarcabilă în activitatea sindicală. Din nou mi s-a confirmat că aspirațiile se pot concretiza direct proporțional cu posibilitățile mele de așteptare, dacă sunt atentă în jurul meu și am energia necesară de a (mai) *răspunde* într-o astfel de echipă cu mare potențial; este motivul pentru care ne-am propus cercetarea (și valorificarea cercetării) inclusiv a marilor probleme ce țin de mediul sanitar. Revenind la cele două studii legate de mediul universitar, mai doresc util să punctez faptul că aplicarea acestora (doar) se amână; trecerea timpului le imprimă o mai mare valoare sporindu-le impactul pentru momentul oportun. Într-adevăr, cum *salariul reprezintă contraprestația muncii*, aceasta din urmă se individualizează prin două coordonate - *cantitatea* (norma) de muncă și *calitatea* muncii; or, prin aceste elemente de bază *trec toate drumurile* relației de muncă.

## **2. Propuneri pentru dezvoltarea unor competențe profesionale dobândite pe cale *nonformală* în mediul universitar și concluzii**

În cele de mai sus, am încercat să prezint într-o *manieră integrată propunerile de dezvoltare a carierei universitare* în raport cu activitățile de predare, de seminar, de cercetare, precum și cu alte activități profesionale relevante.

Am încercat astfel să conving că toate cele prezentate mai sus îmi justifică *alegerea profesiei, educația și formarea* în general iar disciplinele din structura normei universitare pentru care candidez au un potențial mare de dezvoltare având în vedere trecutul și prezentul meu profesional. Înseamnă că și eforturile mele viitoare vor fi de folos Facultății de Științe Juridice, Sociale și Politice, în special Departamentului Științe Administrative și Studii Regionale; mă gândesc și la planul de învățământ armonios alcătuit pentru dobândirea competențelor (generale și specifice) profesionale și transversale ale programului de studii *Administrație publică*. Această *armonie* am prezentat-o, mai sus, doar din prisma câtorva discipline, dar demersul meu ar putea continua chiar într-un studiu publicabil și cu o viziune mai amplă; de altfel, printre temele mele de interes sunt și cele privind competențele profesionale în raport cu programele de pregătire profesională și evaluarea performanțelor profesionale.

Din anul 2011 și până în prezent, consider că mi-am dezvoltat prin practicarea activităților specifice mediului universitar competențele deja evaluate la momentul titularizării, potrivit art. 20 din Metodologia cadru de concurs pentru ocuparea posturilor didactice și de cercetare vacante din învățământul superior aprobată prin Hotărârea Guvernului nr. 457/2011. Mă vor referi, totuși, la câteva aspecte ale acestora în cele ce urmează.

În ceea ce privește *capacitatea de a îndruma studenți sau tineri cercetători și cea privind capacitatea de a conduce proiecte de cercetare*, doresc să le dezvolt prin continuarea tradiției pregătirii studenților pentru Conferința *Donaris* (mă implic și în organizarea acesteia fiind, totodată, membru în comitetul științific).

În cei 5 ani de când sunt titular m-am bucurat de un interes deosebit în acest sens din partea studenților, asumându-mi îndrumarea lor. Aceștia au reușit să obțină premii (din toate categoriile) și aprecieri. Intenționez să



lărgesc pe viitor orizontul acestor participări la conferințe pe plan național și chiar internațional. De mare ajutor îmi sunt mai ales *seminariile* la disciplina *Inițiere în metodologia cercetării științifice*, aflată în structura postului de concurs (care sunt, în mod eficient, conform planului de învățământ), în număr dublu în raport cu activitățile de curs. Astfel că am ocazia să imprim studenților de la programul de studii *Administrație publică* importanța practică a metodologiei cercetării științifice prin focalizarea atenției pe lucrările științifice specifice și, mai ales, pe *lucrările de licență și de disertație*. Astfel, observă că un concept serios precum cercetarea (pentru care, la început, unii manifestă rezervă) are un caracter cât se poate de practic și le poate fi de ajutor în întreaga lor activitate, inclusiv în afara mediului universitar. Îmi este de folos la astfel de seminarii (aferele disciplinei *Inițiere în metodologia cercetării științifice*) și experiența mea în scrierea lucrărilor/studiilor/cărților de până în prezent, experiența în cadrul colegiilor de redacție a revistelor la care am fost cooptată, cât mai ales *dumnezeiasca răbdare și înțelegere pe care au avut-o cu mine toți profesorii* care m-au îndrumat, coordonat și condus în elaborarea lucrărilor de licență, de disertație și de doctorat, eu nefiind, repet, o persoană *standard* dar, sigur, una cu mare entuziasm și voință în activitatea de cercetare și în cele conexe.

Din anul 2013 am conceput și o *mică strategie*, propunând studenților *titluri ale lucrărilor de licență pe teme comune* și i-am stimulat să lucreze, astfel, în echipe; au colaborat, într-adevăr, chiar s-au citat reciproc, dat fiind caracterul comun al studiilor, ceea ce i-a făcut să se simtă importanți ca *marii autori*, cum îmi place să le spun. Au conceput chiar definiții ale contractelor speciale, au fost stimulați să își expună critic opiniile și mai ales să le argumenteze. Voi continua să observ studenții cu abilități de cercetare; nu insist în cazul celor care nu au astfel de abilități, întrucât este o chestiune de vocație. Pe de altă parte, doar unii dintre cei care au abilități doresc ca lucrarea lor de licență să depășească nivelul examenului de licență. Le respect opțiunile și sunt deschisă în cazul în care în timp se răzgândesc și pot să se alăture unei echipe. Pentru că pentru tinerii cercetători motivația financiară primează în orice activitate (sunt mai realiști decât am fost și sunt eu, de exemplu, dar și alți colegi din generația mea) voi încerca să-i cooptez și în proiecte de cercetare cu finanțare.

Munca unei astfel de echipe (pe care o apreciez ca fiind cea mai bună) este aproape de final, încât vom publica împreună în acest an monografia *Contractului individual de telemuncă pe durată determinată cu timp parțial*, eu voi avea calitatea de coordonator; deci trebuie să mai aloc încă puțină energie pentru forma finală.

Fiind preocupată de domeniul dreptului muncii și securității sociale, am canalizat *practica de specialitate a grupelor pe care le-am îndrumat* către instituțiile în domeniu, unii dintre studenți reușind să încheie după practica obligatorie (potrivit planului de învățământ) cu A.J.O.F.M. Galați, contracte de voluntariat și chiar, ulterior (cei mai serioși și norocoși) contracte individuale de muncă pe durata derulării unor proiecte de *formare profesională* cu finanțare din fonduri europene.

Pentru că pe unii dintre absolvenți (de la ambele programe de studii) i-am întâlnit în calitatea de *formator* la cursurile de formare pentru șomeri organizate prin A.J.O.F.M. Galați, am insistat și am găsit, evident, înțelegere din partea conducerii facultății, ca în *suplimentele la diplomă* să fie menționată ca ocupație posibilă, pe lângă multe altele, și cea de *inspector/referent resurse umane*, fiind o chestiune cât se poate de logică având în vedere competențele lor profesionale (demersul așteptat de mult timp). Din păcate, cei care recrutează personalul *nu deduc* asemenea competențe relevante pentru anumite ocupații numai pe baza foilor matricole, planurilor de învățământ și R.N.C.I.S.-ului; chiar acest din urmă *instrument/bază de date* (și nu act normativ) trebuie să fie înțeles ca unul, firesc, completat de actele normative specifice. Aspectul impune, de altfel, o abordare la nivel național și largă diseminare. De aceea, absolvenții trebuie ajutați în mod concret și prin suplimentele la diplomă. M-am referit la aceste aspecte și în noua mea carte *Resurse umane. Legislație și proceduri*.

În ceea ce privește dezvoltarea *capacităților didactice* intenționez să maximizez potențialul cursurilor și seminarilor interactive (mai ales în domeniul în care continui să mă specializez, evident) prin cursuri integrate într-un *soft* complex de tipul *soft-urilor legislative* (din fericire, am ajutor profesionist gratuit în familie); de asemenea, în prezent, am început să concep schițe în acest sens pentru modele de contracte, acte adiționale etc. Am lucrat foarte bine astfel de modele cu studenții (precum și cu participanții la cursurile de formare) dar numai *la tablă* sau cu ajutorul calculatorului și proiecteurului, deci ar trebui să optimizez activitățile. Un mare accent în cadrul acestora voi continua să îl pun, în primul rând, pe actele normative; am oferit studenților (precum și cursanților), pentru eficientizarea cursurilor, seminariilor și a elaborării lucrărilor de licență (cu ajutorul colaboratorilor mei – *Legalnet* și Doamna Lect. univ. dr. Laura Georgescu) acte normative indispensabile discuțiilor (pe lângă notele de curs personale). *Pe baza acestora* încerc să le facilitez înțelegerea doctrinei. De asemenea, lucrând într-o astfel de manieră, pot face și *cuvenitele paranteze* necesare în cazul în care observ că unele noțiuni sau idei, explicații trebuie reluate (mai ales cu ajutorul textelor de lege), fără a pierde, evident, din vedere obiectivele activității didactice curente. Studenții, sunt mai implicați astfel, mai responsabilizați, inclusiv în actul predării.

*Modelele mele pentru dezvoltarea capacităților didactice* sunt Domnul Prof. univ. dr. Alexandru Țiclea, precum și Domnul Prof. univ. dr. Ion Popescu, adevărați *dascăli* pasionați, în primul rând, de aspectul didactic. Aș participa oricând, cu mare drag, la cursurile și seminariile interactive pe care le-ar conduce pentru că întotdeauna

pot aborda altfel aceleași teme. Cel puțin, mai am astfel de ocazii la Conferința Națională (anuală) a Experților în Legislația Muncii la care îl reîntâlnesc pe Domnul Prof. univ. dr. Alexandru Țiclea, având marea onoare de a lucra (mai ales cu dânsul) în echipă, ceea ce reprezintă un scop (distinct) în sine. De asemenea, țin să menționez sfaturile cu un rol deosebit de reglator pentru direcțiile mele de acțiune primite din partea Domnului Profesor univ. emerit dr. Ion Traian Ștefănescu care deși nu mi-a fost (într-un cadru *formal/instituțional*) profesor, mi-a urmărit, totuși, ca un adevărat *dascăl* al dreptului muncii evoluția profesională și m-a sprijinit inclusiv prin elaborarea *scrisorii de recomandare* (ce intră în alcătuirea dosarului meu de concurs). Un alt *dascăl* informal și de o factură absolut deosebită, în special pentru activitățile practice dar și publicistice este Domnul Ionel Petrea, Inspector Șef al I.T.M. Galați. Mi-a oferit frecvent îndrumări și sfaturi pentru problemele mele profesionale cotidiene, așa cum nimeni nu a făcut; împreună cu dânsul am debutat la revista "Tribuna economică" și la "Revista română de dreptul muncii", am colaborat pentru răspunsurile oferite cititorilor publicațiilor on-line [www.Contractdemunca.ro](http://www.Contractdemunca.ro) și [www.Avocatnet.ro](http://www.Avocatnet.ro), am colaborat la seminariile organizate sub egida acestora, la alte două seminarii și mese rotunde. Pe viitor, vom relua colaborările pentru astfel de activități cu caracter practic și în Galați. Cu alte cuvinte, am fost extraordinar de norocoasă să *cresc* în lumina acestor oameni absolut minunați, drept pentru care în aceeași lumină încerc să-i formez și eu pe alții.

Pentru dezvoltarea *capacităților didactice* intenționez să maximizez potențialul cursurilor și seminarilor inclusiv prin focalizarea distribuirii atenției pe disciplinele de bază din domeniul meu și pe cel mult două norme, încât excepția (din acest an) să confirme regula. Numai așa îmi voi putea pregăti, după cele descrise mai sus, activitățile; desigur, asum această perspectivă strict pentru propria situație. De asemenea, menționez că pentru sem. II al acestui an universitar mă voi bucura la cursurile și seminariile mele, precum și în activitatea de îndrumare a lucrărilor de finalizare a studiilor de licență de toate facilitățile softului-legislativ [www.iDrept.ro](http://www.iDrept.ro) (permite accesul la legislația română și europeană, la jurisprudență națională și europeană, precum și la doctrina relevantă); acesta mi-a fost oferit (de câteva zile) de editura cu care am o îndelungată colaborare, Wolters Kluwer România, în completarea instrumentelor de motivare. Distinct, studenții (precum și cadrele didactice) de la facultatea noastră vor avea acces în biblioteca facultății la un soft legislativ asemănător, deci există toate condițiile pentru activități didactice și de cercetare. De asemenea, sunt încântată de bibliotecă, de *centrul de documentare europeană* și mai ales de noua sală de curs (amfiteatru) în care îmi desfășor activitățile, care este dotată atât cu tablă, cât și cu videoproiector și ecran rabatabil.

Întrucât m-am referit la punctul anterior al proiectului meu la intenția dezvoltării *capacităților de a transfera cunoștințele și rezultatele cercetării către mediul economic sau social și de a le populariza*, atât individual cât mai ales în echipe (sau cel puțin m-am străduit să sugerez), reiterez doar că, pe viitor, mă voi focaliza pe planul european, internațional, încercând să valorific, totodată, granița dreptului muncii și a dreptului în general spre alte ramuri ale dreptului, respectiv alte domenii ale științei (pe care deja le-am menționat). Voi menține și legătura cu revistele la care sunt redactor, încercând să fac propuneri pentru îmbunătățirea creșterii impactului.

Până acum, am considerat că pentru nivelul meu de lector universitar cu aspirații la cel de conferențiar universitar, trebuie să mă fac cunoscută pe plan național. Dobândirea unui nou grad universitar, m-ar încuraja să mă îndrept spre un alt *pisc* al activității universitare.

De asemenea, din această perspectivă, micșorarea cantitativă a normei didactice sub aspectul orelor convenționale, mă *obligă* să acord o atenție sporită activităților de cercetare (am încercat, oricum, în anii anteriori, să mă situez peste media facultății), precum și altor activități profesionale relevante, fiind astfel în armonie cu viziunea legiuitorului. Nu întâmplător *norma didactică universitară* este concepută, legal, în *ore convenționale* după criteriul suprasolicitării nervoase, încât să se asigure o judicioasă corespondență a timpului fizic alocat, aspecte, de altfel, cu pasiune tratate în cele două studii publicate pe care le-am situat în *topul* preferințelor (subiective). Dintr-o altă perspectivă, se poate avea în vedere împiedicarea legală a unui *conflict de interese – de natură profesională* între *cantitatea* și *calitatea* muncii cadrului didactic universitar. Sau, parafrazând un umorist, închei mai simplu, prin a exprima credința că, într-adevăr, trebuie să fim muncitori, chiar foarte muncitori în mediul universitar, dar fără a uita că mediul universitar nu este un *șantier*.

10.01.2016

Lect. univ. dr. Ana Ștefănescu