

Nr. 71
din 23 mai 2025

Dlui Mihai-Gabriel CIOBANU
Secretar de Stat
Ministerul Muncii și Protecției Sociale

Ref: *Propuneri suplimentare de modificare a Proiectului de Lege pentru modificarea unor acte normative (Codul muncii, Legea securității și sănătății în muncă, Codul contravențional, reglementarea raporturilor conexe prestării muncii prin agent de muncă temporară)*

În contextul consultărilor publice organizate de Ministerul Muncii și Protecției Sociale cu mediul de afaceri, referitoare la **Proiectul de Lege pentru modificarea unor acte normative (Codul muncii, Legea securității și sănătății în muncă, Codul contravențional, reglementarea raporturilor conexe prestării muncii prin agent de muncă temporară)**, Asociația Investitorilor Străini din Moldova (FIA) înaintează un set de propuneri suplimentare de completare a proiectului de act normativ (se anexează).

Totodată, este de menționat propunerile prezentate vizează modificări aplicabile următoarelor acte normative:

- Codului Muncii al Republicii Moldova nr. 154 din 28.03.2003.
- Legii nr. 200/2010 privind regimul străinilor în Republica Moldova.
- Legii nr. 10 din 03.02.2009 privind supravegherea de stat a sănătății publice.
- Legii nr. 22/2018 privind exercitarea unor activități necalificate cu caracter ocazional desfășurate de zilieri.
- Legii nr.110/2022 cu privire la învățământul dual.
- Hotărâri Guvernului nr. 95/2009 pentru aprobarea unor acte normative privind implementarea Legii securității și sănătății în muncă nr. 186-XVI din 10 iulie 2008.
- Hotărârii Guvernului nr. 681 din 10-09-2020 cu privire la aprobarea Conceptului Sistemului informațional automatizat „Registrul electronic al angajaților” pentru sectorul bugetar.

În speranța că propunerile prezentate vor fi integrate în redacția finală a proiectului normativ, Vă mulțumim anticipat!

Anexă – Lista propunerilor suplimentare de completare a proiectului de act normativ – 12 file.

Cu deosebită considerație,

Ana GROZA
Director Executiv



Lista propunerilor suplimentare de completare a proiectului de act normativ:

1.	Articolul 91 Codul Muncii. Cerințele generale privind prelucrarea datelor personale ale salariatului și garanțiile referitoare la protecția lor În scopul asigurării drepturilor și libertăților omului și cetățeanului, în procesul prelucrării datelor personale ale salariatului, angajatorul și reprezentanții lui sunt obligați să respecte următoarele cerințe: f) la adoptarea unei decizii care afectează interesele salariatului, angajatorul nu este în drept să se bazeze pe datele personale ale salariatului obținute exclusiv în urma prelucrării automatizate sau pe cale electronică;	Considerăm abuzive prevederile art. 91 lit. f) și solicităm abrogarea acestei norme care efectiv anulează dreptul angajatorului de posibilitatea aplicării unor măsuri, inclusiv de aplicare a sancțiunilor disciplinare, obținute exclusiv în urma prelucrării automatizate sau pe cale electronică. Această prevedere are impact în special în cazul muncii la domiciliu sau la distanță, unde relațiile și comunicarea între angajator și salariat au loc în totalitate pe cale electronică. Totodată, considerăm că în domeniul protecției datelor cu caracter personal ale salariaților, Codul Muncii urmează să facă trimitere la Legea Nr. 133 din 08.07.2011 privind protecția datelor cu caracter personal, la fel cum în domeniul sănătății și securității în muncă, Codul Muncii face trimitere la Legea securității și sănătății în muncă (art. 244 CM).
2.	Articolul 102 Codul Muncii. Durata muncii în ajunul zilelor de sărbătoare nelucrătoare Conform art. 102 alin. (1), durata zilei de muncă (schimbului) din ajunul zilei de sărbătoare nelucrătoare se reduce cu cel puțin o oră pentru toți salariații, cu excepția celor cărora li s-a stabilit, conform art.96, durata redusă a timpului de muncă sau, conform art.97, ziua de muncă parțială. Reducerea programului de munca cu 1 oră în ajunul zilelor de sărbătoare impactează negativ activitatea companiei. În situația prevăzută de acest articol, activitatea companiei este prejudiciată din următoarele considerente:	În acest context și în baza argumentelor expuse, considerăm oportună excluderea art. 102 alin. (1) din Codul Muncii.

	- Productivitatea muncii în ziua respectivă este mai mică, din cauza programului de muncă redus cu 1 oră. Astfel, compania nu poate produce volumul planificat în cadrul programului normal de muncă. - Angajații nu pot utiliza această oră efectiv din cauza că deplasarea acestora spre casă este uneori legată de graficul transportului, care este organizat conform programului normal de muncă. - Costul beneficiilor oferite angajatului (ex. hrana, transport) rămân aceleași, în condițiile în care productivitatea muncii este redusă cu 1 oră.	
3.	Articolul 104 Codul Muncii. Munca suplimentară (5) La solicitarea angajatorului, salariații pot presta munca în afara orelor de program în limita a 240 de ore într-un an calendaristic. Extinderea numărului de ore suplimentare ar permite raportarea, cât și achitarea integrală a orelor prestate de salariați în contextul respectării normelor legale. De exemplu, în România, acest quantum este stabilit la 8 ore pe săptămână (~416 ore pe an).	Se propune revizuirea și stabilirea unui quantum mai mare pentru orele suplimentare permise pe parcursul unui an calendaristic, prin modificarea art. 104, al. (8), după cum urmează: <i>(8) Se admite ca în contractul colectiv de muncă sau în contractul individual de muncă să fie prevăzută posibilitatea de a compensa orele de muncă suplimentară cu ore libere, cu acordul scris al părților. În acest caz, orele libere vor fi acordate în decurs de 12 luni de la prestarea muncii suplimentare.</i> Compensarea muncii suplimentare cu ore libere poate fi efectuată în modul: 1) muncă suplimentară, apoi compensare cu ore libere sau 2) acordarea de ore libere, iar apoi efectuarea muncii suplimentare. Pentru a asigura că și a 2-a situație nu este în contradicție cu prevederea respectivă, considerăm necesar de a face următoarea precizare: În acest caz, orele libere vor fi acordate în decurs de 12 luni de la prestarea muncii suplimentare sau prestarea muncii suplimentare va fi efectuată în decurs de 12 luni de la acordarea orelor libere, în avans.
4.	Articolul 113 Codul Muncii. Durata concediului de odihnă anual	

	(1) Tuturor salariaților li se acordă anual un concediu de odihnă plătit, cu o durată minimă de 28 de zile calendaristice, cu excepția zilelor de sărbătoare nelucrătoare. Acordarea concediului în zile lucrătoare este o practică utilizată în multe țări, spre ex. România, Italia, Germania, Grecia, Turcia, etc. Propunerea facilitează negocierile asupra perioadei de vacanță, precum și calculul acesteia. Calculul concediului anual de odihnă în zile lucrătoare ar permite angajaților să beneficieze de mai multe zile de concediu, în același timp beneficiind de un quantum mai mare al indemnizației de concediu, ex. o indemnizație de concediu, care să nu fie mai mică decât salariul de bază pentru zile lucrătoare. Directiva nr. 2003/88 din 4 noiembrie 2003 privind anumite aspecte ale organizării timpului de lucru. Articolul 7 alin. (1): Statele membre iau măsurile necesare pentru ca orice lucrător să beneficieze de un concediu anual plătit de cel puțin patru săptămâni în conformitate cu condițiile de obținere și de acordare a concediilor prevăzute de legislațiile și practicile naționale. Cât timp este respectată limita minimă prevăzută în Directivă, de 4 săptămâni pe an, legiuitorul național este liber să stabilească concediul de odihnă în zile lucrătoare sau în zile calendaristice.	Propunem modificarea art. 113 alin. (1) al Codului Muncii, prin înlocuirea sintagmei „28 de zile calendaristice” cu „20 de zile lucrătoare”.
5.	Articolul 138 Codul Muncii. Recompensa în baza rezultatelor activității anuale (1) Pe lângă plățile prevăzute de sistemele de salarizare, pentru salariații unității se poate stabili o recompensă în baza rezultatelor activității anuale din fondul format din beneficiul obținut de unitate. (2) Regulamentul privind modul de plată a recompensei în baza rezultatelor activității anuale se aprobă de către angajator de comun acord cu reprezentanții salariaților.	Considerăm absolut nejustificată obligarea angajatorului de a emite un regulament pentru achitarea unor plăți de stimulare în baza rezultatelor activității anuale. În cazul în care recompensa constituie o sumă fixă sau un anumit raport clar și neinterpretabil, angajatorul poate emite un ordin în acest sens. Totodată, considerăm abuzivă obligarea angajatorului de a achita recompensa în baza rezultatelor activității anuale cu acordul reprezentanților salariaților.

		În acest sens, propunem expunerea art. 138 în următoarea redacție: <i>“Pe lângă plățile prevăzute de sistemele de salarizare, pentru salariații unității se poate stabili o recompensă în baza rezultatelor activității anuale din fondul format din beneficiul obținut de unitate, în baza ordinului aprobat de angajator.”</i>
6.	Articolul 214 Codul Muncii. Drepturile și obligațiile salariaților în domeniul formării profesionale Adesea, în practică, angajatorii se confruntă cu situații în care suportă cheltuieli pentru formarea profesională a salariaților, însă nu beneficiază de pe urma investițiilor respective, întrucât angajații decid să întrerupă raporturile de muncă înainte ca angajatorul să resimtă impactul pozitiv al acestora. Mai jos venim cu cele mai bune practici ale statelor UE: Estonia: https://www.cedefop.europa.eu/en/tools/financing-adult-learning-db/search/agreement-compensation-training-expenses Angajatorii și salariații pot conveni asupra unei clauze de rambursare a costurilor legate de instruire/formare. Astfel, salariatul va lucra pentru angajator pe o perioadă convenită (nu mai mult de 3 ani) în scopul compensării cheltuielilor de formare suportate. În conformitate cu Codul Muncii, salariații și angajatorii pot conveni asupra sprijinului financiar pentru formare care urmează să fie plătit de angajator. În schimb, se așteaptă ca angajatul să lucreze pentru angajator pe o perioadă convenită după formare - dar maximum 3 ani - în funcție de durata și costul instruirii. Salariatul este obligat prin lege să ramburseze costurile de formare în cazul demisiei salariatului sau concedierii din cauza încălcării obligațiilor de muncă. Romania: Art. 198. [obligațiile beneficiarilor formării profesionale] (1) Salariații care au beneficiat de un curs sau un stagiu de formare profesională, în condițiile art. 197 alin. (1), nu pot avea inițiativa încetării contractului individual de muncă pentru o perioadă stabilită prin act adițional.	Propunem completarea art. 214 Codul Muncii cu alin. 5), în următoarea redacție: <i>“Salariații care au beneficiat de formare profesională, în condițiile art. 214 alin. (1), nu pot avea inițiativa încetării contractului individual de muncă pentru o perioadă stabilită prin act adițional la contractul de muncă. Nerespectarea acestei obligații de către salariat determină rambursarea tuturor cheltuielilor suportate de angajator pentru formarea sa profesională, proporțional cu perioada nelucrată din perioada stabilită conform actului adițional la contractul individual de munca.”</i>

	(3) Nerespectarea de către salariat a dispoziției prevăzute la alin. (1) determina obligarea acestuia la suportarea tuturor cheltuielilor ocazionate de pregătirea sa profesională, proporțional cu perioada nelucrată din perioada stabilită conform actului adițional la contractul individual de munca. În studiile UE sunt menționate și Austria, și Germania cu astfel de prevederi legale: https://www.cedefop.europa.eu/files/5523_en.pdf	
7.	Conflictul de interese În realitatea complexă a perioadei pe care o trăim, companiile se confruntă cu regularitate cu situații în care interesele se află în conflict. Pentru funcționarea adecvată a unei organizații, este important ca aceste conflicte să fie rezolvate într-o manieră etică și responsabilă. În sectorul privat, conflictele de interese au fost identificate ca o cauză majoră a problemelor recente de guvernare corporativă. Dacă situațiile de conflict de interese nu sunt identificate și gestionate corespunzător, acestea pot periclita integritatea organizațiilor și pot rezulta în corupție, atât din partea sectorului public, cât și a celui privat.	Propunem introducerea în Codul Muncii a unui articol ce va reglementa conflictele de interese: Art. XX: Conflictul de interese <i>Angajatorul poate stabili în contractul individual de muncă sau în procedurile interne o clauză privind conflictul de interese prin care salariatul să fie obligat să declare conflictele de interese.</i> <i>Salariatul trebuie să evite situația în care el are sau poate avea un interes direct ori indirect care intră în conflict ori ar putea să intre în conflict cu interesele angajatorului. Salariatul trebuie să informeze angajatorul despre această situație.</i> <i>Salariatul aflat în conflict de interese trebuie să se abțină de la negocierea și luarea deciziilor în numele angajatorului referitoare la actul juridic sau operațiunea la care se referă conflictul.</i> <i>Salariatul trebuie să se abțină de la valorificarea, în folosul propriu sau a persoanelor sale afiliate, a oportunităților de a efectua investiții sau de a desfășura activități, pe care le-a cunoscut pe durata exercitării funcției dacă investiția sau activitatea a fost propusă angajatorului sau angajatorul avea în ea un interes economic ori alt interes conform cu scopul urmărit, cu excepția cazului când angajatorul a refuzat oportunitatea fără influența salariatului.”</i>

		Art. 9 alin. 2 lit. j. din Codul Muncii: <i>"Salariatul este obligat să declare potențiale conflicte de interese, conform procedurilor stabilite de către angajator."</i> Art. 74 alin. 1 al Codului Muncii: <i>".....cu excepția cazurilor de conflicte de interese."</i> Noțiunea: <i>"conflict de interese - conflictul dintre exercitarea atribuțiilor funcției deținute și interesele personale"</i>.
8.	Inițierea la locul de muncă La moment, în legislația muncii nu există o procedură expresă care să reglementeze inițierea la locul de muncă, fără încheierea și semnarea unui anumit contract. În practică, există cazuri când unii angajați, chiar în primele zile după angajare, nu se mai prezintă la locul de muncă, angajatorul fiind în situația când a 2-a zi după întocmirea tuturor actelor pentru angajare, trebuie deja să elaboreze actele pentru încetarea raporturilor de muncă.	Considerăm oportun de a introduce o noțiune și o procedură legală pentru a reglementa situația de fapt când, potențialul angajat se familiarizează cu locul și condițiile de muncă, comunică cu angajații ș.a. Astfel, recomandăm includerea în Codul muncii a unui articol nou, cu următorul conținut: "Art. X. Inițierea la locul de muncă (1) Viitorul angajator, poate, având la bază cererea scrisă a viitorului salariat, să stabilească un termen de până la 5 zile lucrătoare, pentru ca viitorul salariat să se familiarizeze cu locul de muncă, condițiile de muncă și atribuțiile sale. (2) Inițierea prevăzută la alin. (1) se va desfășura cu participarea obligatorie și sub supravegherea unui reprezentant al viitorului angajator. (3) Ambele părți au dreptul de a refuza încheierea unui CIM după expirarea termenului prevăzut la alin. (1)." De asemenea, este necesar de prevăzut această situație și în Legea securității și sănătății în muncă nr. 186/2008.
9.	Legea nr. 200/2010 privind regimul străinilor în Republica Moldova	

	Art.43¹ din Lege prevede obligația de achitare a unui <i>salariu mediu lunar pe economie</i> străinilor, fapt care generează un tratament discriminatoriu față de cetățenii RM, care pot munci în baza salariului minim prevăzut de legislație. Menționăm că aceasta reprezintă un impediment în angajarea cetățenilor străini și instituie un tratament inechitabil și discriminatoriu față de cetățenii RM. Întru susținerea celor expuse mai sus, prezentăm atenției dumneavoastră argumente suplimentare, dar și practica altor state pe această dimensiune: Germania <i>Nu există un salariu minim definit pentru acești lucrători calificați. Cu toate acestea, salariul trebuie să fie același cu cel al germanilor cu competențe comparabile.</i> https://www.bmi.bund.de/EN/topics/migration/immigration/labour-migration/generell-information/general-information-node.html Austria <i>După luni de așteptare, o reformă importantă este pe cale să aibă loc, începând cu 1 octombrie 2022. Noua reformă juridică a Legii austriece privind angajarea cetățenilor străini reduce salariul minim brut al acestora</i> https://www.workinaustria.com/en/blog/legal-reform-of-the-red-white-red-card Belgia În orice caz, salariile nu pot fi niciodată mai mici decât "venitul mediu lunar minim garantat". https://www.vlaanderen.be/en/work-permits-for-foreign-workers/work-permits-wages-and-allowances Canada: https://www.afl.org/minimum-wage-tfw-list-shows-program-undermining-canadian-wages#:~:text=Under%20the%20Temporary%20Foreign%20Worker,dollar%20is%20their%20standard%20practice	Astfel, în contextul îmbunătățirii climatului de afaceri din Republica Moldova, propunem modificarea Articolului 43⁴ din Legea nr. 200/2010 privind regimul străinilor în Republica Moldova, respectiv: sintagma <i>salariul mediu lunar pe economie</i> cum apare acum în lege, să se modifice cu salariu minim.
10.	Legea nr. 10 din 03.02.2009 privind supravegherea de stat a sănătății publice. Instruirea la Agenția Națională pentru Sănătate Publică	

	În temeiul Legii nr. 10/2009 privind supravegherea de stat a sănătății publice, persoanele care urmează a fi angajate în funcții care implică activitatea cu produse alimentare sunt obligate să fie instruite la Agenția Națională pentru Sănătate Publică la Cursul privind Instruirea Igienică.	Considerăm necesară demonopolizarea acestor instruirii de către ANSP, oferind certificările necesare și altor participanți competenți în acest domeniu.
11.	Legea nr. 10 din 03.02.2009 privind supravegherea de stat a sănătății publice. Examenele medicale profilactice periodice În conformitate cu art. 49 alin. 7) al Legii nr. 10 din 03.02.2009 privind supravegherea de stat a sănătății publice și a HG nr. 1025 din 07.09.2016, angajații sunt supuși obligatoriu examenelor medicale profilactice periodice, <u>costurile fiind acoperite de către angajatori.</u> De asemenea, aceste examene medicale profilactice periodice se efectuează în baza unor factori de risc, care, <i>de facto</i>, nu au impact asupra sănătății angajaților. Acest lucru este determinat de faptul că în HG 1025/2016 pentru aprobarea Regulamentului sanitar privind supravegherea sănătății persoanelor expuse acțiunii factorilor profesionali de risc - sunt stipulați factorii de risc profesionali, care sunt factori de risc generali.	Propunem modificarea art. 49 alin. (7) Legea nr. 10 din 03.02.2009 privind supravegherea de stat a sănătății publice și expunerea acestuia în următoarea redacție: <i>“Examenele medicale la angajare și examenele periodice, desfășurate în scopul prevenirii apariției bolilor profesionale, se efectuează în cadrul prestatorilor publici sau privați de asistență medicală, costurile fiind acoperite din fondurile asigurării obligatorii de asistență medicală.”</i> Propunem revizuirea HG 1025/2016 pentru aprobarea Regulamentului sanitar privind supravegherea sănătății persoanelor expuse acțiunii factorilor profesionali de risc, prin reexaminarea listei factorilor de risc și excluderea factorilor: 2.1. (Cîmpuri electromagnetice neionizante din banda 0-300 GHz), 5.3 (Suprasolicitare a analizatorului vizual (categoria activității vizuale I, II, III; lucrători care în procesul activității (mai mult de 50% din schimbul de lucru) utilizează aparate optice, urmăresc ecrane și displayrile tehnicii de calcul etc.); solicitare a simțului cromatic).
12.	Hotărârea Guvernului nr. 95/2009 pentru aprobarea unor acte normative privind implementarea Legii securității și sănătății în muncă nr. 186-XVI din 10 iulie 2008. Securitatea și sănătatea în muncă În contextul digitalizării și optimizării resurselor pentru reducerea utilizărilor documentelor pe suport de hârtie, necesitatea efectuării instruirii în domeniul securității muncii și consemnării efectuării instruirii prin semnătură olografă pe acte pe suport de hârtie rămâne o practică învechită.	Propunem modificarea HG 95/2009 pentru aprobarea unor acte normative privind implementarea Legii securității și sănătății în muncă nr. 186-XVI din 10 iulie 2008, după cum urmează:

	Totodată, anumite tipuri de activitate/lucrări nu conțin riscuri sporite pentru sănătatea angajatului în perspectivă de scurtă și lungă durată. În special, lucrătorii, care activează în spații de birou, ale căror muncă este organizată la oficiu și instrumentele de lucru sunt calculatorul, telefonul, printer-ul nu se supun riscurilor profesionale specifice. Astfel, în scopul eficientizării muncii întreprinderii, pentru astfel de lucrări se propune excluderea instruirii periodice în domeniul securității și sănătății în muncă sau efectuării acestei instruirii pe măsura necesității, fără semnarea actelor adiționale, cu păstrarea log-urilor confirmative (fără a plafona acest interval la termenul de 6 luni)	p. 47. „Instruirea lucrătorilor în domeniul securității și sănătății în muncă se efectuează din mijloacele unității, în timpul programului de lucru, în interiorul sau în afara unității, inclusiv prin sisteme de instruire și/sau comunicare electronice”. p. 53. „Rezultatul instruirii lucrătorilor în domeniul securității și sănătății în muncă se consemnează, în mod obligatoriu, în Fișa personală de instruire în domeniul securității și sănătății în muncă, care se va păstra de către angajator în format fizic sau electronic în cadrul arhivei electronice, asigurate de angajator.” p. 54. „După finalizarea instruirii, Fișa personală de instruire în domeniul securității și sănătății în muncă se va considera completată fie prin semnarea acesteia de către lucrătorul instruit, fie prin păstrarea datelor (log-urilor) cu privire la parcurgerea instruirii în sisteme de evidență electronică sau arhiva electronică”. p. 68. sintagma “care nu va fi mai mare de 6 luni” – se exclude. De asemenea, propunem completarea art. 17 (2) lit. b) a Legii 186/2008 securității și sănătății în muncă, la final, cu expresia “în cazul unităților în care se desfășoară activități fără pericole de accidentare sau de îmbolnăvire profesională.”
13.	Legea nr. 22 din 23.02.2018 privind exercitarea unor activități necalificate cu caracter ocazional desfășurate de zilieri. Exercițarea unor activități necalificate cu caracter ocazional desfășurate de zilieri În orice întreprindere, indiferent de domeniul de activitate, uneori, sunt necesare efectuarea unor lucrări ocazionale, pe termen scurt. Legiuitorul, prin intermediul Legii nr. 22/2018 privind exercitarea unor activități necalificate cu caracter ocazional desfășurate de zilieri, a legiferat aceste raporturi, care însă, <i>se aplică doar în domeniul agriculturii.</i>	Recomandăm completarea alin. (2) al art. 1 din Legea nr. 22 din 23.02.2018 privind exercitarea unor activități necalificate cu caracter ocazional desfășurate de zilieri cu alte domenii de activitate în care să fie admisă munca zilierilor. Spre exemplu, conform legislației României, pot fi prestate activități cu caracter ocazional în următoarele domenii: a) agricultură; b) vânătoare și pescuit;

		c) silvicultură, exclusiv exploatare forestiere; d) piscicultură și acvacultură; e) pomicultură și viticultură; f) apicultură; g) zootehnie; h) spectacole, producții cinematografice și audiovizuale, publicitate, activități cu caracter cultural; i) manipulări de mărfuri; j) activități de întreținere și curățenie. De asemenea, propunem extinderea termenului pentru care zilierii pot exercita activități pentru același beneficiar de la 120 de zile la 180 de zile, după modelul legislației României (LEGEA nr. 52 din 15 aprilie 2011), care menționează că: ”(4) Niciun zilier nu poate presta activități pentru același beneficiar sau un împuternicit al acestuia pe o perioadă mai lungă de 90 de zile cumulate pe durata unui an calendaristic, cu excepția zilierilor care prestează activități în domeniile <i>agricol, silvic, viticol, pomicol, legumicol, floricol, piscicol, creșterii animalelor în sistem extensiv prin pășunatul sezonier al bovinelor, cabalinelor, activități sezoniere în cadrul grădinilor botanice, precum și în activitățile de cercetare-dezvoltare-inovare din domeniul agricol al Academiei de Științe Agricole și Silvicultură «Gheorghe Ionescu-Șișești», al institutelor, centrelor și stațiunilor de cercetare-dezvoltare aflate în subordinea sa și al institutelor naționale, al instituțiilor de învățământ agricol și silvic</i>; în cazul acestora, perioada nu poate depăși 180 de zile cumulate pe durata unui an calendaristic.” https://legislatie.just.ro/Public/DetaliuDocument/127831 De asemenea, se propune înființarea Registrului electronic de evidență a zilierilor, ca singura modalitate de transmitere a datelor privind evidența zilierilor, precum și trecerea obligației de raportare și achitare la CNAM și CNAS de către ”beneficiar”.
--	--	---

		Experiența României: Sistemul informatic aferent Registrului electronic de evidență a zilierilor se achiziționează de Inspekția Muncii, în condițiile legii.
14.	Legea nr.110/2022 cu privire la învățământul dual Legea sus-menționată prevede că acest tip de instruire practică în unități a elevilor, se aplică doar învățământului profesional tehnic. Beneficiile instruirii practice a studenților la unitate, au fost demonstrate în cadrul mai multe proiecte pilot implementate de către instituțiile de învățământ superior din țară. Cu toate acestea, proiectele pilot implementate în cadrul învățământului superior, nu cad sub incidența Legii 110/2022 și respectiv nu sunt aplicabile facilitățile prin compensarea cheltuielilor unităților în învățământul dual. Beneficiile învățământului dual pentru studii superioare (măcar pentru ciclul de licență), sunt aceleași ca și în cazul învățământului profesional tehnic: Formarea specialiștilor cu deprinderi practice de care are nevoie o întreprindere/unitate care participa în învățământul dual. Pentru IT de exemplu se pot căpăta deprinderi practice de lucru cu sisteme informatice care sunt utilizate în companie, nu cunoștințe generale obținute la universitate.	Propunem ca instruirea practică conform principiilor învățământului dual, să fie extinse și asupra învățământului superior , pentru a stimula instruirea practică a studenților în cadrul unității și posibilitatea de remunerare a studenților încadrați în instruirea prin învățământ dual.
15.	Registrul electronic al angajaților (REA) Din 1 septembrie 2019 mecanismul privind carnetele de muncă nu mai este aplicabil și nu există un sistem electronic de evidență integrată și sistematizată a informației aferente persoanelor angajate în sectorul real, inclusiv a informațiilor aferente raporturilor de muncă ale acestora. În prezent, unicele surse de informații cu privire la persoanele angajate sunt datele declarate de către angajatori în dările de seamă fiscale prezentate Serviciului Fiscal de Stat, informațiile pe care le dețin Casa Națională de Asigurări Sociale și Compania Națională de Asigurări în Medicină privind persoanele asigurate, precum și informațiile din Registrul funcțiilor publice și al funcționarilor publici. Totodată, datele deținute de către fiecare instituție în parte nu sunt complete și suficiente pentru crearea unui registru la nivel național, rapoartele fiind	Astfel, în contextul accelerării digitalizării tuturor serviciilor publice, considerăm oportună extinderea Registrului de stat format de Sistemul informațional automatizat „Registrul electronic al angajaților” (SIA REA), aprobat prin HG 681/2020 și asupra sectorului real al economiei, întrucât la moment se aplică doar în sectorul public, fiind o resursă informațională destinată evidenței integrate și sistematizate a informației aferente raporturilor de muncă ale angajaților.

prezentate cu aceleași date către diverse instituții publice, la un anumit interval de timp după apariția și/sau modificarea raportului de muncă. Nu în ultimul rând este necesar de a ține cont și de drepturile fundamentale ale angajatului, care la momentul actual nu dispune de un mecanism centralizat de verificare a raporturilor sale de muncă, atât istorice, cât și cele înregistrate sau nu la zi. SIA REA permite în timp real monitorizarea de către angajat, în mod individual, a respectării obligațiilor de către angajator. SIA REA propune automatizarea proceselor de evidență a persoanelor angajate în câmpul muncii, asigurarea păstrării istoricului aferent raporturilor de muncă și facilitarea accesului la date în timp real.	
---	--