

EXPUNERE DE MOTIVE

Lege privind serviciul extern specializat în resurse umane și salarizare

1. Descrierea situației actuale

Activitatea de resurse umane și salarizare, componentă esențială în funcționarea organizațiilor care au calitatea de angajator, este reglementată de art. 34¹ din Legea nr. 53/2003 – Codul muncii, republicată, cu modificările și completările ulterioare, acesta constituind baza legislativă pentru reafirmarea dreptului și a inițiativei antreprenoriale private în România.

Astfel, potrivit Codului muncii, activitatea de resurse umane și salarizare poate fi organizată în următoarele moduri:

➤ intern, prin asumarea de către angajatorul persoană fizică sau reprezentantul legal al persoanei juridice. **Această situație se întâlnește, de regulă, în cazul microîntreprinderilor care au între 1 și 9 angajați;**

➤ intern, prin crearea unor departamente, servicii, birouri sau compartimente specializate, cum ar fi: recrutare, evaluare, administrare, salarizare etc. cu angajați proprii ce au atribuții specifice în fișa postului. **Această situație se întâlnește, de regulă, în cazul marilor întreprinderi care au peste 250 de angajați;**

➤ extern, prin apelarea la prestatori externi care oferă angajatorului, în principal, servicii de administrarea resurselor umane, completarea registrelor de evidență electronică a lucrătorilor, salarizare, etc. **Această situație se întâlnește, de regulă, în cazul angajatorilor micro, mici și mijlocii care nu își asumă realizarea acestei activități și nici nu includ în sistemul organizatoric structuri specializate în resurse umane și salarizare.**

Analizând legislația incidentă în domeniul relațiilor de muncă raportată la situația de fapt constatăm că **în România nu există o obligație legală care să impună furnizorilor externi o calitate a serviciilor prestate, o calificare a personalului angajat ori o acreditare din partea unui organism profesional care să ateste nivelul de competență deținut în domeniul resurselor umane și al salarizării.**

Astfel, este lesne de observat că orice persoană, fără pregătire în domeniul resurselor umane, poate, de exemplu, completa în registrul pentru evidența salariaților, și mai mult decât atât, orice firmă, indiferent dacă este sau nu autorizată, indiferent dacă deține sau nu angajați specializați, poate să presteze servicii de administrare personal și salarizare.

Lipsa unui cadru legislativ adecvat face imposibilă atragerea răspunderii persoanelor care comit erori cu consecințe deosebit de grave ce afectează, printre altele, dreptul la pensii și alte asigurări sociale ale salariaților.

Această situație are un rezultat dăunător angajatorilor (amenzi de milioane de euro sau procese pierdute de către aceștia în fața salariaților), dar în special un rezultat cu consecințe deosebit de grave asupra lucrătorilor care nu pot beneficia de asigurările sociale de pensii, sănătate sau șomaj.

În acest context am realizat o analiză a situației existente la nivel național în domeniul relațiilor de muncă, constatând următoarele:

➤ în România sunt înregistrați un număr de 670.998 angajatori care au angajat un număr 5.640.093 salariați activi, potrivit raportului de activitate al Inspecției Muncii pentru anul 2021.

➤ repartizarea forței de muncă pe categorii de angajatori, potrivit datelor prezentate de Institutul Național de Statistică în cadrul Summitului Internațional al Experților în Legislația Muncii din anul 2021, este următoarea:

- ✓ 36% dintre angajați lucrează în cadrul microîntreprinderilor și întreprinderilor mici;
- ✓ 22% dintre angajați lucrează în cadrul întreprinderilor mijlocii;
- ✓ 42% dintre angajați lucrează în cadrul marilor întreprinderi;

➤ sunt înregistrați în Registrul comerțului un număr de 1203 de profesioniști autorizați pentru desfășurarea activității prevăzute la clasa CAEN 7830 - Servicii de furnizare și management a forței de muncă (acesta fiind obiect principal sau secundar de activitate) și care au raportat cifră de afaceri rezultată din această activitate, potrivit datelor puse la dispoziție de Ministerul Finanțelor, repartizați după cum urmează:

- ✓ 737 de persoane juridice;
- ✓ 398 de persoane fizice autorizate;
- ✓ 68 de titulari ai întreprinderilor individuale.

Prin urmare, mai mult de jumătate din forța de muncă activă în România își desfășoară activitatea în cadrul întreprinderilor cu până la 250 de salariați care de regulă externalizează serviciile de administrarea resurselor umane și salarizare către un număr de 1203 furnizori de astfel de servicii. Nu există informații cu privire la constituirea acestor servicii externe, dacă au sau nu personal specializat în resurse umane și salarizare ori dacă serviciile sunt furnizate în conformitate cu prevederile legale aplicabile relațiilor de muncă.

Astfel, am continuat analiza raportului de activitate al Inspecției Muncii pentru anul 2021 pentru a putea determina gradul în care angajatorii din România se conformează prevederilor legale în domeniul relațiilor de muncă, constatând următoarele:

➤ **În anul 2021 inspectorii de muncă au realizat un număr de 70.404 controale având următoarele rezultate:**

- ✓ 14.669 angajatori sancționați (20,83% din angajatorii controlați au fost sancționați);
- ✓ 22.094 sancțiuni contravenționale aplicate (31,38% din numărul de controale efectuate);
- ✓ 108.146.500 lei valoarea totală a amenzilor aplicate;
- ✓ 89.762 măsuri dispuse ca urmare a neconformităților depistate (deducem că 100% din angajatorii controlați au primit două sau mai multe măsuri de remediere a unor neconformități constatate în executarea relațiilor de muncă).

➤ **Cele mai multe sancțiuni aplicate și măsuri dispuse au fost pentru:**

- ✓ muncă nedeclarată;
- ✓ neînregistrarea contractelor, înregistrarea eronată sau cu întârziere în registrul electronic REGES / REVISAL;
- ✓ primirea la muncă a salariaților cu contractul de muncă suspendat (inclusiv pe durata șomajului tehnic);
- ✓ nerespectarea dispozițiilor privind garantarea în plată a salariului minim brut pe țară;
- ✓ stipularea în contractul individual de muncă a unor clauze contrare dispozițiilor legale;
- ✓ nerespectarea dispozițiilor privind lucrul în zilele de sărbătoare legală sau în zilele de sâmbătă și duminică, precum și munca suplimentară;

➤ **Salariații au adresat inspectorilor de muncă un număr de 3468 petiții care au avut ca obiect:**

- ✓ neplata salariilor;
- ✓ refuzul eliberării adeverințelor de vechime/salariu;
- ✓ munca prestată peste durata maximă permisă de lege și neplata orelor suplimentare;
- ✓ nerespectarea prevederilor privind registrul de evidență a salariaților;
- ✓ concedieri abuzive;
- ✓ reconstituirea vechimii în muncă.

Această situație de fapt existentă la nivelul angajatorilor a fost expusă și în Raportul Avocatului Poporului privind respectarea dreptului la muncă și protecția socială a muncii publicat la începutul anului 2022, care concluzionează:

„Din activitatea noastră și din informațiile transmise de instituțiile sesizate, rezultă o serie de disfuncționalități / neregularități care au condus la aplicarea de sancțiuni de către autoritățile cu atribuții în domeniu.

Am reținut o serie de practici abuzive ale angajatorilor, reclamate de angajați, dar nesustținute în fața autorităților cu ocazia controalelor efectuate, din cauza urmărilor pe care le-ar fi putut avea asupra lor. (...) Aceste temeri ale angajaților au fost constatate de-a lungul timpului și de către reprezentanții instituției Avocatul Poporului cu ocazia acordării de audiențe persoanelor care reclamau diverse dificultăți întâmpinate din partea angajatorilor.

Pentru ca astfel de practici să fie descurajate, considerăm că angajatul ar trebui să fie protejat în situația în care ar apela la sprijinul autorităților. În acest sens, s-ar impune niște garanții legislative clare din care să reiasă că un astfel de angajat, beneficiază de niște minime măsuri de protecție.”

Plecând de la aceste informații considerăm că se impune definirea activității de „management al forței de muncă” și stabilirea unor reguli clare privind furnizarea acestor servicii de către prestatorii externi astfel încât să se promoveze relațiile de muncă legale și echitabile, în concordanță cu practicile europene și internaționale.

Astfel, prin prezentul proiect de lege propunem:

- definirea activităților ce pot fi prestate de către aceste servicii externe potrivit clasificării activităților economice stabilite la nivel național, european și internațional, conform următoarelor nomenclatoare:
 - ✓ **CAEN Rev.2** – clasificarea activităților economice utilizate la nivel național care asigură transpunerea în normele interne a clasificării europene NACE Rev. 2.
 - ✓ **NACE Rev.2** – nomenclatorul de activități economice utilizat în cadrul Comunității Europene care asigură transpunerea în normele comunitare a clasificării internaționale ISIC Rev.4.
 - ✓ **ISIC Rev.4** – clasificarea internațională standard a activităților economice elaborată de Comisia de Statistică a Organizației Națiunilor Unite.
- obiectul de activitate (principal sau secundar) al acestor servicii trebuie să fie cel prevăzut de codul **CAEN 7830 - Servicii de furnizare și management a forței de muncă**, care stabilește, în mod general, că:
 - ✓ unitățile clasificate aici prezintă angajatorului înregistrările privind statele de plată, impozite și alte aspecte fiscale și chestiuni privind resursele umane, dar nu sunt răspunzătoare pentru conducerea și supravegherea angajaților;
 - ✓ furnizarea de resurse umane se face de obicei pe termen lung sau permanent, iar unitățile clasificate aici îndeplinesc o gamă largă de atribuții referitoare la resursele umane și administrarea personalului în conexiune cu furnizarea acestuia.

În ceea ce privește practica europeană, am constatat că activitatea de management al forței de muncă este reglementată într-un mod asemănător propunerii noastre.

Prezentăm, cu titlu de exemplu, câteva practici întâlnite în unele state din UE:

Italia

- Profesionistul care se ocupă cu relațiile de muncă în Italia poartă denumirea de „consultant de muncă” are o tradiție de peste 50 ani și a luat naștere ca un răspuns la nevoile întreprinderilor de a face față schimbărilor rapide prin care acestea treceau în acei ani de dezvoltare industrială.
- Prima reglementare a profesiei apare prin Legea nr. 1081/1964 iar după cincisprezece ani, profesia se modernizează și trece într-o altă etapă: adoptarea Legii nr. 12/1979 care prevede la art. 1 că ***în Italia „toate obligațiile în materie de muncă, asigurări și asistența socială a lucrătorilor angajați, când nu sunt îndeplinite de către angajator, în mod direct sau prin intermediul propriilor angajați, nu pot fi asumate decât de cei care sunt înscrși în registrul consultanților de muncă.”***
- Consultanții de muncă exercită o activitate de management al personalului, cum ar fi:
 - ✓ *asistență și reprezentare extrajudiciară a societăților;*
 - ✓ *certificarea contractelor de muncă;*
 - ✓ *conciliere și arbitraj al litigiilor de muncă;*
 - ✓ *asistență și reprezentare în inspecții de asigurări și de muncă;*
 - ✓ *elaborarea statelor de plată, certificarea și transmiterea electronică a declarațiilor fiscale;*

- *Profesia este coordonată, la nivel național, de către Consiliul Național al Consultanților de Muncă organizat teritorial în Consilii provinciale.*

Spania

- În Spania „consultantul în securitate socială” deține toate competențele necesare în managementul relațiilor de muncă iar activitatea sa este reglementată de Legea Colegiilor Profesionale adoptată în anul 1974.
- Consultantul în securitate socială este astăzi în societatea spaniolă un apărător important al tuturor acțiunilor care se desfășoară în domeniul muncii și securității sociale și are următoarele competențe:
 - ✓ *reprezentarea administrativă și îndrumarea tehnică a angajatorilor în cadrul controalelor inspecției muncii;*
 - ✓ *calculul salariilor și contribuțiilor sociale;*
 - ✓ *dezvoltarea și planificarea politicilor de formare profesională a salariaților în cadrul companiei;*
 - ✓ *auditul proceselor de muncă;*
 - ✓ *concilierea conflictelor de muncă.*
- Activitatea consultanților în securitate socială este organizată și condusă de Consiliul General al Colegiilor Oficiale al Consultanților în Securitate Socială din Spania.

Belgia

- În Belgia profesionistul care se ocupă de gestionarea relațiilor de muncă se numește „consilier social” și își desfășoară activitatea ca angajat în cadrul unui Secretariat social, persoană juridică de drept privat.
- Decretul Regal din 28 noiembrie 1969 este actul care se referă la condițiile de aprobare a secretariatelor sociale.
- Consilierul social este specializat în managementul relațiilor de muncă și îndeplinește trei funcții generale ale întreprinderii:
 - ✓ *servicii de resurse umane;*
 - ✓ *consiliere socio-juridică;*
 - ✓ *calculul salariului și declarațiile asigurărilor sociale.*
- Uniunea Secretariatelor Sociale din Belgia este organismul care coordonează și reprezintă interesele comune ale membrilor săi.

Și la nivel internațional, activitatea de management al forței de muncă este reglementată, de asemenea, într-un mod aproape identic cu propunerea noastră.

Prezentăm, cu titlu de exemplu, câteva practici întâlnite în unele state din America și Asia:

Canada

- În regiunea Quebec, figura profesională care gestionează resursele umane deține un titlu rezervat, versatil, de „consilier agreat în relații industriale” sau după caz, „consilier agreat în resurse umane”

- Prima lege de reglementare a activității de resurse umane a fost adoptată în anul 1963, dar ca urmare a evoluțiilor legislative și pentru a oferi profesioniștilor o protecție mai mare în data de 14 iunie 2000, se adoptă o nouă lege care reglementează această activitate.
- Consilierul în resurse umane și relații industriale are competențe în următoarele domenii:
 - ✓ *managementul relațiilor de muncă;*
 - ✓ *managementul organizațional, inclusiv salarizarea și recompensarea angajaților;*
 - ✓ *managementul talentelor, inclusiv formarea profesională;*
 - ✓ *combaterea hărțuirii la locurile de muncă;*
 - ✓ *concilierea conflictelor la nivelul angajatorului.*
- Ordinul Consilierilor în Resurse Umane și Relații Industriale este organismul care coordonează și reprezintă interesele comune ale membrilor săi.

Japonia

- În Japonia consultantul specializat în managementul forței de muncă deține titlul profesional „sharoushi” – „expert/consultant în muncă și securitate socială”.
- „Legea Sharoushi” din anul 1968 menționează că acest profesionist va contribui la aplicarea corectă a legislației muncii și securității sociale, la bunăstarea angajaților precum și la creșterea solidă a industriilor.
- Un „Sharoushi” își poate exercita profesia independent sau ca specialist intern și are următoarele competențe:
 - ✓ *pregătirea și depunerea documentelor prevăzute de lege cu privire la relațiile de muncă;*
 - ✓ *calculul salariilor și al contribuțiilor sociale;*
 - ✓ *servicii de consultanță în domeniul resurselor umane;*
 - ✓ *managementul relațiilor de muncă;*
 - ✓ *medierea conflictelor de muncă;*
 - ✓ *expertiză tehnică judiciară în cadrul serviciilor enumerate mai sus.*
- Federația Japoneză a Asociațiilor Experților în Muncă și Securitate Socială este corpul profesional care reglementează activitatea profesioniștilor Sharoushi și a fost înființată pe data de 1 decembrie 1978.

Coreea de Sud

- În Coreea de Sud profesionistul care deține competențe în legislația muncii poartă denumirea de „expert/consultant public certificat în legislația muncii”.
- Legea privind certificarea expertului public în legislația muncii a fost adoptată în data de 31 decembrie 1984 și stabilește că această figură profesională se ocupă în mod special de managementul relațiilor de muncă.
- Conform legii de reglementare a profesiei, expertul public certificat în legislația muncii desfășoară următoarele activități:
 - ✓ *raportări, solicitări sau revendicări privind relațiile de muncă;*
 - ✓ *redactarea și certificarea tuturor documentelor privind relațiile de muncă;*

✓ *diagnosticul managementului organizațional;*

✓ *medierea conflictelor de muncă.*

- Asociația experților / consultanților publici certificați în legislația muncii este corpul profesional care coordonează la nivel național activitatea de management al relațiilor de muncă.

2. Impactul asupra mediului afaceri

Adoptarea prezentului proiect de lege are menirea de a garanta angajatorilor care apelează la serviciile externe specializate în resurse umane și salarizare că vor beneficia de servicii de înaltă calitate, prestate în conformitate cu normele legale în vigoare, de către persoane cu o calificare corespunzătoare și care dețin toate aptitudinile necesare pentru buna administrare a forței de muncă.

De asemenea, angajatorii vor avea acces liber la un registru național care cuprinde toți profesioniștii acreditați și vor putea alege serviciul potrivit nevoilor lor cu scopul a crește gradul de conformare la normele legale în vigoare și prin urmare reducerea riscurilor a fi sancționați de către inspectorii de muncă sau de declanșare a unor conflicte de muncă.

Astfel, angajatorii pot apela la un serviciu extern specializat în resurse umane și salarizare, coordonat de către un expert în legislația muncii acreditat, având garanția că acesta deține competențele necesare furnizării serviciilor și este capabil să asigure suportul pentru:

- administrarea resurselor umane pe tot parcursul executării contractului individual de muncă;
- gestionarea registrelor de evidență a lucrătorilor;
- elaborarea strategiilor organizaționale, politicilor și procedurilor interne;
- elaborarea sistemelor de salarizare și calcularea drepturilor salariale;
- analiza posturilor și a sarcinilor de muncă;
- proiectarea sau reproiectarea fișelor de post;
- organizarea timpului de muncă;
- integrarea profesională a angajaților;
- evaluarea profesională a lucrătorilor;
- planificarea stagiilor de formare profesională pe categorii profesionale;
- realizarea procedurilor disciplinare și a celor privind recuperarea daunelor;

În acest context putem spune că profesionistul specializat în resurse umane și salarizare devine un partener de afaceri indispensabil angajatorilor.

3. Impactul social

Este evident faptul că prin adoptarea prezentului proiect de lege lucrătorii au garanția că activitatea lor este administrată corect, că angajatorii își exercită autoritatea în condițiile legii și că relația de muncă se desfășoară respectând principiul consensualității și al bunei credințe. Astfel, serviciile externe specializate în resurse umane și salarizare, prin coordonatorii acestora, au următoarele obligații:

- de a promova relațiile de muncă legale și echitabile;

- de a se constitui ca factor de echilibru între angajator și salariat;
- de a furniza serviciile în conformitate cu prevederile legale având în vedere interesul economic al angajatorului, precum și drepturile salariaților;
- de a păstra confidențialitatea informațiilor utilizate în exercitarea activității;
- de a-și asuma responsabilitatea în exercitarea atribuțiilor sale.

4. Organism profesional

Uniunea Națională a Experților în Legislația Muncii (UNELM) este organizația profesională din care fac parte peste 300 de practicieni în managementul forței de muncă și care funcționează în temeiul O.G. nr. 26/2000 – cu privire la asociații și fundații.

Sintetizând informațiile existente despre activitatea UNELM, arătăm următoarele:

- în anul 2011, prin Ordinul comun al MMPS și al INS nr. 1832/06.07.2011, a fost introdusă în Clasificarea Ocupațiilor din România ocupația de expert legislația muncii la codul COR 242220.
- în anul 2012 a fost înființată Uniunea Națională a Experților în Legislația Muncii (UNELM), care are ca obiectiv principal *"crearea unui corp de profesioniști de elită, prin recunoașterea și certificarea competențelor profesionale ale practicienilor în domeniul legislației muncii, capabili să disemineze și să dezvolte bazele unei culturi organizaționale orientată pe protejarea drepturilor participanților la procesul de muncă angajați – angajatori"*.
- în anul 2013 Autoritatea Națională pentru Calificări (ANC) a aprobat primul standard ocupațional care stabilește competențele profesionale ale expertului în legislația muncii. Acest standard a fost revizuit în anul 2021, prin decizia ANC nr. 391/14.09.2021.
- în anul 2019 UNELM devine membru fondator al World Association of Labor Professions, (Asociația Internațională a Consultanților în Relații de Muncă) alături organizațiile profesionale similare din Italia, Spania, Canada, Japonia și Coreea de Sud.
- În data de 14 iulie 2021 UNELM semnează Memorandumul de colaborare cu Inspecția muncii care vizează identificarea celor mai bune soluții pentru reducerea muncii nedeclarate, promovarea unor relații de muncă legale și crearea unor practici comune la nivelul inspectoratelor teritoriale de muncă.
- În data de 10 noiembrie 2021 UNELM semnează Protocolul de colaborare instituțională cu Autoritatea Națională pentru Calificări (ANC) ce are ca scop avizarea tuturor standardelor ocupaționale din domeniul resurselor umane și salarizării, ca procedură prealabilă aprobării acestora de către ANC.

Prin urmare, pe baza rezultatului analizei noastre, considerăm că este binevenită inițiativa legislativă privind profesionalizarea serviciilor externe specializate în resurse umane și salarizare. Coordonarea acestora de către un expert în legislația muncii acreditat constituie un factor de echilibru în relația angajat-angajator și oferă părților raportului de muncă garanții clare privind executarea contractului individual de muncă într-un cadrul legal și onest.

Față de cele prezentate, a fost elaborat prezentul proiect legislativ privind serviciul extern specializat în resurse umane și salarizare pe care îl înaintăm Parlamentului României spre dezbatere și adoptare.

Inițiatori:

MARA-DANIELA CALISTA PNL

CSEP EVA ANDREA UMR

SOLOMON ADRIAN PSD

**Propunerea Legislativă privind serviciul extern specializat în
resurse umane și salarizare**

Nr. crt.	Nume / prenume	Grup parlamentar	Semnătura
1	GABRIEL ANDRONACHE	PNL	
2.	IGIAR ION MINA	PNL	
3	POLAK TODOR	PNC	
4	Bota Calin Ioa	PNL	
5.	LEORGANU LAURENTIU	PNL	
6	HORGA MARIA-GABRIELA	PNL	
7.	GUDU MICHAEL	PNL	
8.	DUMITRU FLORIAN EMIL	PNL	
9.	VEXLER SILVIU	MIN.	
10	STANCU IONEL	MIN	
11.	CLAYAN ANA	PNL	
12.	TRATLA CRISTINA	PNL	
13	LAURENTIU GABRIEL	PNL	
14.	RUSAN IONEL	PNL	

15.	BARCAN Rodica Luminita	PNL
16.	VECEA CRISTINA	PNL
17.	ROSCA MIRCEA	PNL
18.	STILSCU GEGEL	PNL
19.	SERIU DAN MADONIA	PNL
20.	PECINBINTA GHEORGHE	PNL
21.	CRUSOVEANU Marian	PNL
22.	DAN VILCEANU	PNL
23.	STEFAN IONEL ION	PSD
24.	ODONICOI OVIDIA	PSD
25.	SILINCU DAN	PSD
26.	HAYDO GABOR	UDMR
27.	LEDA'NI' LALU'ZON'	UDMR
28.	STALLMANN Christine	PNL
29.	ORESANU DANIELA	PSD

[illegible]