



BNS – confederatie pentru Mileniul III

ID 302344

# Plan de cercetare: Anul 1

## Obiectiv general:

Asigurarea accesului BNS, in calitate de partener social reprezentativ la nivel national, la expertiza, respectiv la studii, analize, evaluari, rapoarte dar si fundamentari si argumente pentru proiectele de acte normative sau propunerile de reforme initiate de Guvern / Parlament, in vederea consolidarii confederatiei si a organizatiilor sale membre.

---

## *Rapoarte de cercetare trimestriale*

---

### **1) Transpunerea Directivei europene 204/2022 privind salariile minime adecvate in UE:**

#### **Context**

- 1) Procesul de transpunere ar trebui initiat cu evaluarea cadrului legislativ national asupra caruia transpunerea directivei ar avea impact, nu doar la nivelul Codului Muncii. Directiva europeana se refera la contracte de munca dar si la relatii de munca, facand referire inclusiv la tipurile de relatii de munca non-standard.*
- 2) In transpunerea directivei ar trebui sa se aiba in vedere definirea clara a gradului de acoperire a lucrarilor prin contracte colective de munca, cu precizarea clara conform indicatiilor Comisiei Europene facuta in Raportul Grupului de Experti pentru transpunerea Directivei 2022/2041, respectiv faptul ca se vizeaza exclusiv contractele colective de munca semnate cu o organizatie sindicala, excluzand din calcul contractele colective de munca semnate cu reprezentantii salariatilor.*
- 3) Directiva precizeaza cateva elemente minimale in elaborarea planurilor de actiuni pentru promovarea negocierilor colective ce ar trebui evaluate si implementate inca din stadiul de transpunere, respectiv: promovarea si consolidarea capacitatii partenerilor sociali, in special la nivel sectorial si inter-sectorial; incurajarea unor*



*proces de negociere constructivă prin asigurarea accesului la informațiile necesare și relevante pentru ambele părți; măsuri pentru protecția exercitării dreptului la negociere colectivă și protecția lucrătorilor și a reprezentanților sindicatelor împotriva actelor de discriminare inițiate împotriva lor pentru participarea sau inițierea negocierilor colective; măsuri de protecție a sindicatelor sau patronatelor ce participă sau doresc să participe la negocieri colective împotriva unor acte de inițiate de alți parteneri sociali, membrii sau administrație.*

### **Rezultate așteptate**

*1 proiect de lege specială de transpunere a Directivei 2022/2014*

*1 mecanism de stabilire a salariului minim pregătit*

*1 raport de analiză și evaluare a modului de aplicare a politicii salariului minim în ultimii 30 de ani și impactul asupra politicii salariale și a nivelului de trai al lucrătorilor.*

### **Resurse necesare**

*2 experți cu specializare juridică*

*2 experți cu specializare economică*

*Seturi de date*

*Softuri de prelucrare date*

### **Posibilități de valorificare**

*În cadrul structurilor de dialog social, în discuțiile purtate cu Guvernul dar și cu Comisia Europeană.*

*Rezultatele vor fi pe larg prezentate în cadrul unui eveniment organizat la începutul lunii septembrie.*

### **Perioada de derulare:**

**01.06.2024 – 31.08.2024**



## 2) Salarizarea in sectorul public:

### Context:

*Politica salarizarii in sectorul public a ramas o problema in ciuda initiativelor aproape constante de modificare, in 2010 iar apoi in 2017 s-a incercat gasirea unui model de salarizare care sa elimine inechitatile si inegalitatile sistemului public de salarizare, din pacate acest deziderat nu a fost atins, din contra. Lipsa resurselor bugetare suficiente pentru o reforma de profunzime a determinat luarea in calcul a unui mod de implementare esalonat. Numai ca cresterile esalonate au fost aplicate doar in prima parte a perioadei de implementare, ulterior lipsa resurselor sau schimbarea puterii politice a stopat sau a schimbat sensul procesului, contribuind astfel la adancirea de fiecare data a inechitatilor si inegalitatilor.*

*In acest context prin PNRR una din reformele impuse de Comisia Europeana a fost aceea de reforma a sistemului de salarizare si implicit de adoptarea unui nou proiect de act normativ.*

*PNRR prevede- Obiectivul reformei este asigurarea unei politici de salarizare echitabile și sustenabile din punct de vedere bugetar prin eliminarea discrepanțelor salariale existente în prezent în sistemul bugetar, restabilirea ierarhiilor funcțiilor în cadrul domeniilor de activitate, precum și între domenii de activitate, revizuirea sistemului de acordare a sporurilor, precum și instituirea unui sistem de stimulare a performanței.*

*Termenul pentru finalizarea evaluarii si pregatirea proiectului de lege era iunie 2023, din pacate nici pana in prezent legea nu este gata.*

*Ca urmare ne propunem sa procedam analiza evaluarilor realizate de Banca Mondiala si totodata sa evaluam modul in care se pot corecta problemele identificate.*

### Rezultate asteptate

*O analiza a problemelor identificate in aplicarea actualei legislatii,*

*O evaluare a analizelor realizate de Banca Mondiala prin PNRR*

*Extragerea acelor aspecte relevante pentru rezolvarea problemelor majore ale sistemului.*

*Pregatirea unui set de propuneri / reglementari pentru noul proiect de lege.*



## Resurse necesare

*2 experti cu specializare juridica*

*2 experti cu specializare economica*

*Softuri de prelucrari*

*Soft legislatie*

*Baze de date*

## Posibilitati de valorificare

*In cadrul structurilor de dialog social, in discutiile purtate cu Guvernul dar si cu Comisia Europeana.*

*Rezultatele vor fi pe larg prezentate in cadrul unui eveniment organizat la inceputul lunii septembrie.*

## Perioada de derulare:

*iulie – noiembrie 2024*

### ***3) Dependenta economica in raporturile de munca si tratamentul fiscal al veniturilor din munca:***

## Context

*Raporturile de muncă sunt extrem de variate, în special în actualul context al globalizării și tehnologizării.*

*In acest moment incadrearea intre raport economic si raport de munca se face prin interpretarea Codului fiscal care prezinta 7 criterii in baza carora se analizeaza caracterul dependent sau independent al unei activitati. Codul fiscal prevede tratamente fiscale diferite pentru munca dependenta si independenta, cu un tratament mai favorabil pentru cea din urma. Ca urmare, in multe cazuri multe categorii de activitati raman in sfera independentei, in ciuda faptului ca in fapt sunt clasice raporturi de munca dependenta.*



*Romania are una azi din cele mai ridicate sarcini fiscale pe costul fortei de munca, 42,8%, fata de 38,6% media UE. Peste 87% din sarcina fiscala este reprezentata de contributiile sociale percepute pentru finantarea sistemului de securitate sociale. 82,6% din finantarea sistemului de pensii si a sistemului de asigurari de sanatate se asigura din contributii platite de persoanele asigurate, in proportie de peste 97% acestia fiind salariatii. Sarcina fiscala pusa pe umerii salariatilor este mult peste 50% atat cat reprezinta sarcina maxima prevazuta de conventia OIM si Codul european de securitate sociala pentru a fi asumata de asigurati.*

*In 2023 Romania avea o populatie ocupata de 7,7 milioane persoane, din acestea doar aprox 5,6 milioane au platit contributii de asigurari sociale. 2,1 milioane de persoane ocupate nu au platit contributii, desi in unele cazuri au beneficiat de prestatii. 29% din total populatie ocupata si aproape 90% din somerii BIM au ramas in 2023 in afara sistemului de protectie sociale.*

*Comoditatea administratiei fiscale si capacitatea unor categorii socio-profesionala de a obtine un tratament preferential in timpul vietii active au condus la situatia actuala, o pondere redusa a lucrarilor din Romania trebuie sa-si asume un cost semnificativ pentru finantarea unui sistem de protectie sociala de care se beneficiaza aproape universal. In loc sa lungeasca baza de impunere statul roman prefera sa ia mult de la cei corecti, in loc sa ia putin de la toti.*

*Romania reuseste sa fiscalizeze si sa colecteze o parte extrem de mica din economie, in 2023 ponderea veniturilor fiscale in PIB a fost de doar 27,1%, mult sub media Uniunii Europene care a fost in aceeasi perioada 40,4%.*

*Sistemul fiscal din Romania este in acest moment unul al exceptiilor de la regula. In repetate randuri au fost reduse cotele de impunere pentru mediul de afaceri dar si pentru anumite categorii profesionale, fluturand sloganul unei posibile mai bune conformari si colectari. Acest lucru nu s-a intamplat. Este si motivul pentru care desi sarcina fiscala pe munca este una dintre cele mai ridicate din Europa, Romania are una din cele mai mici ponderi in PIB a veniturilor din contributii sociale si impozit pe venit din Europa. Aplicarea unei cote unice de impunere cumulata cu un nivel semnificativ de evaziune fiscala a condus la acest paradox, cei corecti sunt sanctionati si pedepsiti sa plateasca mai mult pentru a acoperi necesarul de finantare al unui stat care nu este capabil sa aplice o politica fiscala corecta si echitabila.*

## **Rezultate asteptate**

*O definire si o analiza aprofundata din punct de vedere juridic a dependentei economice,*

*O evaluare a sistemului fiscal actual, cu o atentie speciala pe fiscalitatea pe veniturile din munca*

*Extragerea acelor aspecte relevante pentru modificarea cadrului legal actual.*



*Pregătirea unui set de propuneri / reglementari pentru corectarea cadrului legislativ actual.*

### **Resurse necesare**

*2 experți cu specializare juridică*

*2 experți cu specializare economică*

*Softuri de prelucrări*

*Soft legislativ*

*Baze de date*

### **Posibilități de valorificare**

*În cadrul structurilor de dialog social, în discuțiile purtate cu Guvernul dar și cu Comisia Europeană.*

*Rezultatele vor fi pe larg prezentate în cadrul unui eveniment organizat la începutul lunii septembrie.*

### **Perioada de derulare:**

*august 2024 – februarie 2025*

## **4) Evaluarea impactului aplicării legii 367/2022 privind dialogul social:**

### **Context**

*Dialogul social a fost profund afectat de reforma realizată în 2011, a fost nevoie de 10 ani pentru a reuși modificarea legii 62/2011. În final, la presiunea Comisiei Europene acest lucru s-a întâmplat la finalul anului 2022. Deși rezolvă o bună parte din problemele ridicate de vechea legislație, legea 367/2022 încă necesită corecții, mai ales că ea se așază pe o situație foarte precarizată, atât sub aspectul capacității partenerilor dar mai ales al încrederii între parteneri.*



*Ne propunem ca după un an de implementare să evaluăm în ce măsură prevederile noii legi sunt suficiente pentru întărirea dialogului social. Atingerea gradului de acoperire a salariatilor cu contracte colective de 80% reprezintă o țintă greu de atins în lipsa contractelor colective de muncă sectoriale. Planul de acțiuni pentru promovarea negocierilor colective nu poate fi pus în practică fără parteneri sociali puternici.*

*Ne propunem să evaluăm juridic dar și economic importanța negocierilor colective și a contractelor colective de muncă.*

### **Rezultate așteptate**

*O evaluare a situației dialogului social, la un an de la adoptarea noii legi*

*O evaluare a impactului negocierilor colective, din punct de vedere juridic, respectiv din perspectiva respectării drepturilor lucrătorilor, dar și din punct de vedere economic, respectiv din perspectiva evoluției veniturilor pentru lucrătorii acoperiți de CCM versus cei neacoperiți.*

*Extragerea acelor aspecte relevante pentru modificarea cadrului legal actual.*

*Pregătirea unui set de propuneri / reglementări pentru corectarea cadrului legislativ actual.*

### **Resurse necesare**

*2 experți cu specializare juridică*

*2 experți cu specializare economică*

*Softuri de prelucrare*

*Soft legislativ*

*Baze de date*

### **Posibilități de valorificare**

*În cadrul structurilor de dialog social, în discuțiile purtate cu Guvernul dar și cu Comisia Europeană.*

*Rezultatele vor fi pe larg prezentate în cadrul unui eveniment organizat la începutul lunii septembrie.*



**Perioada de derulare:**

*Octombrie 2024 – Mai 2025*

---

***Teme pentru infografic lunar:***

---

- 1) Salariul minim – cine sunt cei cu salarii mici – termen 30 iunie 2024
- 2) Forme de angajare atipice – 5 abordari pe diverse forme de contracte – termen 31 iulie 2024
- 3) Taxarea muncii versus taxarea capitalului – termen 31 august 2024
- 4) Fenomenul imprumutului de personal in Romania – termen 30 septembrie 2024
- 5) Salariul de subzistenta – termen 31 octombrie 2024
- 6) Timpul de munca – termen 30 noiembrie 2024
- 7) Inegalitati salariale in Romania – termen 31 decembrie 2024
- 8) Reglementarea relatiilor de munca, efectivitatea drepturilor si obligatiilor si sanatatea si securitatea in munca – termen 31 ianuarie 2025
- 9) Indicatori de productivitate – termen 28 februarie 2025
- 10) Organizarea timpului de lucru in cazul cumulului de functii – termen 31 martie 2025





11) **Cresterea costului vietii si saracia energetica – termen 30 aprilie 2025**

12) **Reprezentativitatea partenerilor sociali – termen 31 mai 2025**

13) **Negocieri colective – termen 30 iunie 2025**