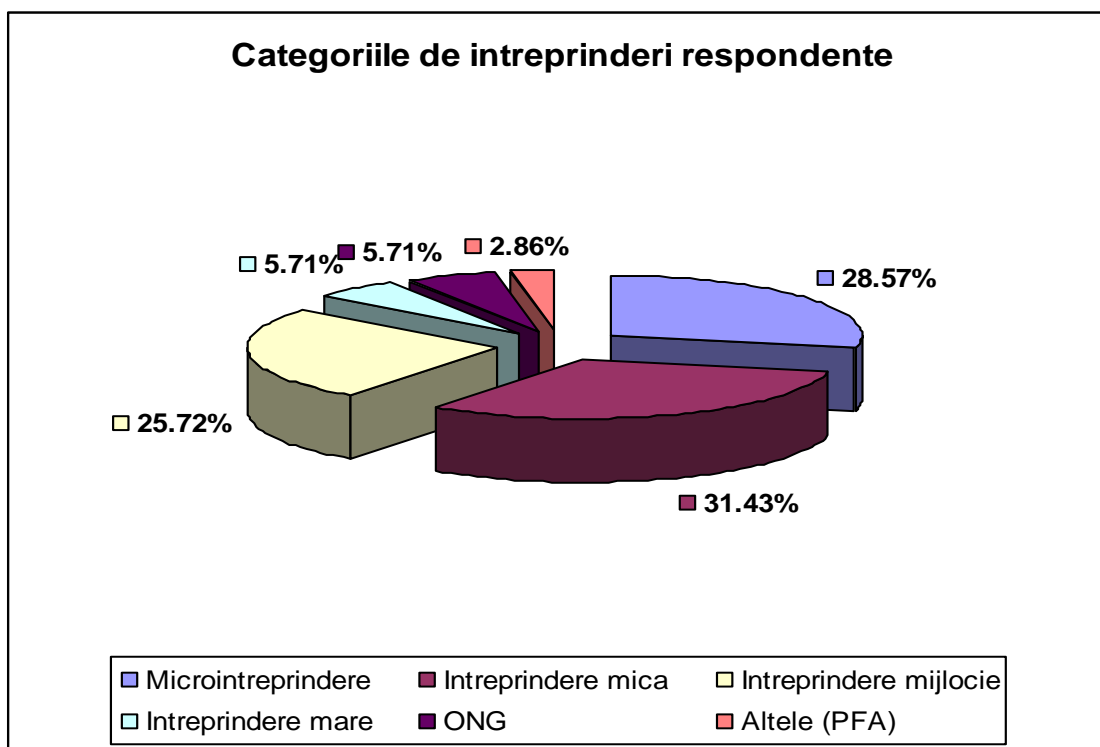


IMPACTUL MODIFICĂRILOR RECENTE ALE CODULUI MUNCII ASUPRA ÎNTRERINZĂTORILOR

I. SONDAJUL CNIPMMR REFERITOR LA IMPACTUL MODIFICĂRILOR CODULUI MUNCII ADUSE PRIN LEGEA NR. 40/2011 ȘI A LEGISLAȚIEI EVIDENȚEI SALARIAȚILOR ASUPRA ÎNTRERINZĂTORILOR

În perioada **21 iulie – 9 august 2011**, Consiliul Național al Întreprinderilor Private Mici și Mijlocii din România (CNIPMMR), confederație patronală reprezentativă la nivel național pentru IMM-uri, a realizat o **consultare** prin intermediul portalului www.immromania.ro și la nivelul membrilor săi privind **impactul modificărilor Codului muncii prin Legea nr. 40/2011 și a legislației privind evidența salariaților asupra întreprinzătorilor**.

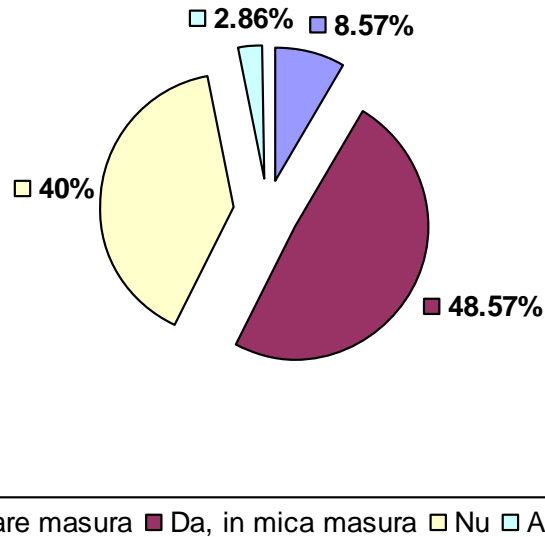
1. Categoriile de întreprinderi respondente la sondajul realizat au fost următoarele:



2. La întrebarea: „Considerați că modificările Codului muncii aduse prin Legea nr. 40/2011 au avut un *impact pozitiv* asupra societății dvs.?”, peste 57% dintre respondenți au răspuns afirmativ.

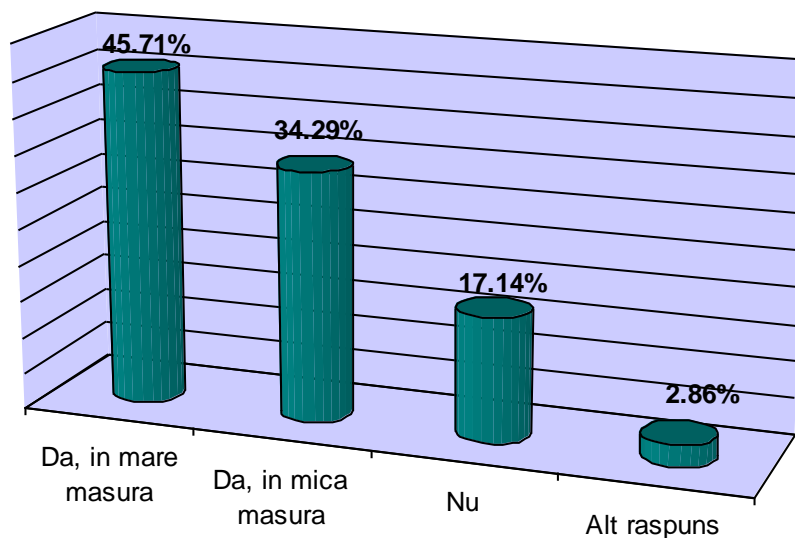
Raportat la răspunsurile formulate, se constată că respondenții **au apreciat ca pozitive** modificările Codului muncii aduse prin Legea nr. 40/2011, însă ei **consideră că sunt necesare și alte măsuri legislative și non-legislative** pentru flexibilizarea relațiilor de muncă, simplificarea birocrăției, relansarea economică și susținerea sectorului IMM-urilor.

Considerati ca modificarile Codului muncii aduse prin Legea nr. 40/2011 au avut un impact pozitiv asupra societatii dvs.?

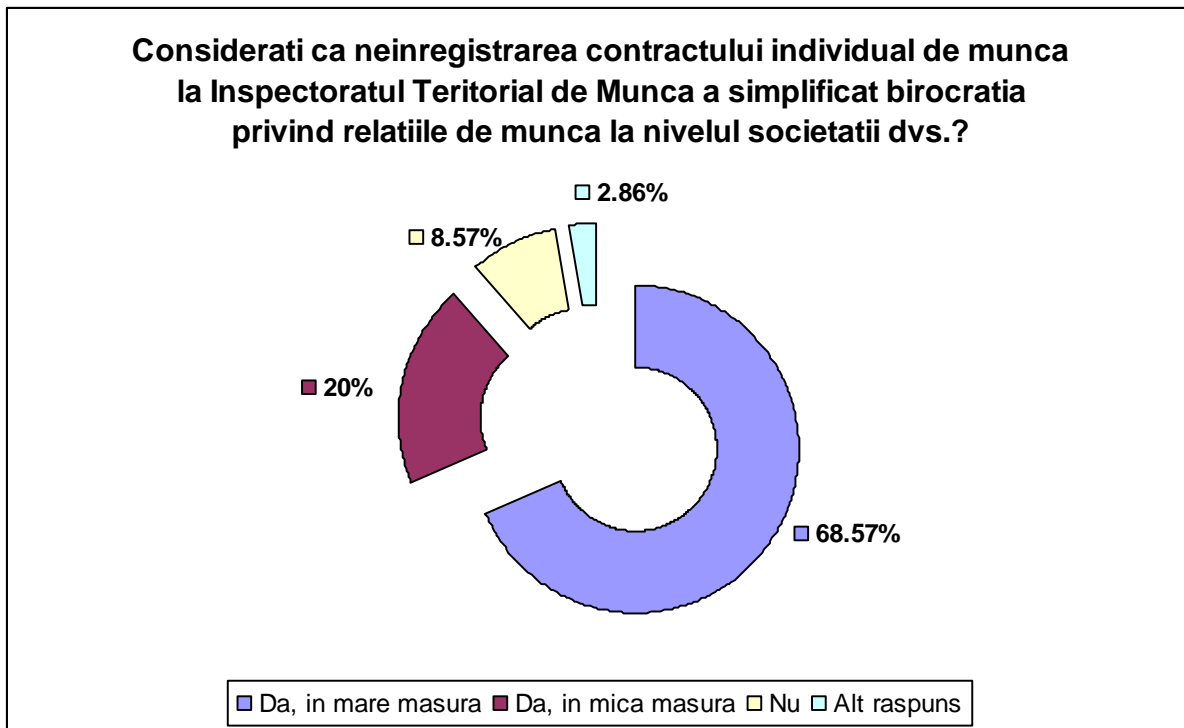


3. La întrebarea: **"Mărirea perioadei de probă la cel mult 90 de zile calendaristice pentru funcțiile de execuție și la cel mult 120 de zile calendaristice pentru funcțiile de conducere a asigurat rezolvarea problemelor dvs. privind verificarea aptitudinilor noilor angajați?"**, **80% dintre respondenți consideră că mărirea perioadei de probă a avut un impact pozitiv în domeniul recrutării personalului.**

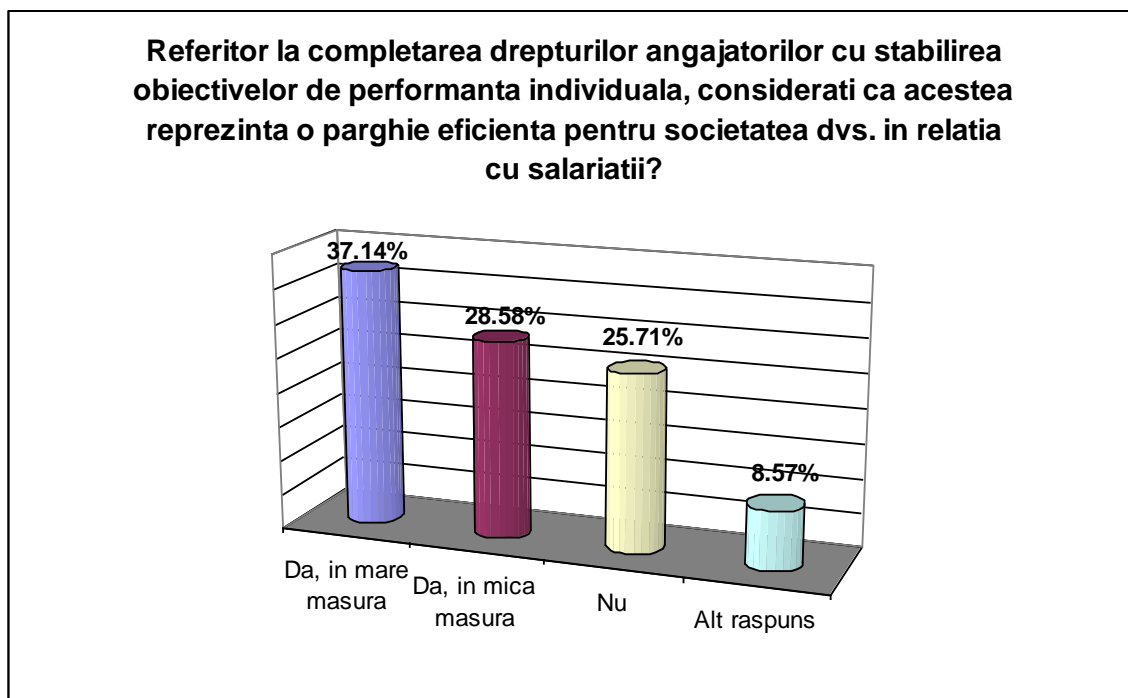
Noile prevederi au asigurat rezolvarea problemelor dvs. privind verificarea aptitudinilor noilor angajati?



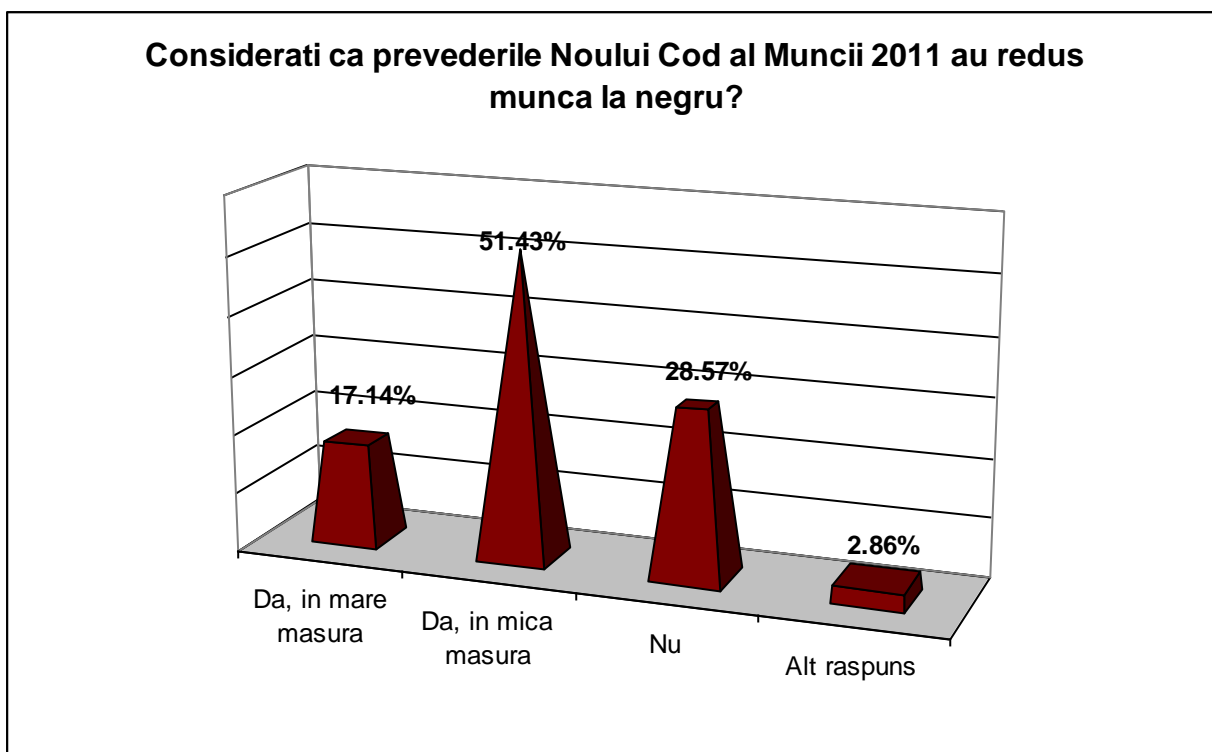
4. La întrebarea: "Considerați că neînregistrarea contractului individual de muncă la Inspectoratul Teritorial de Muncă a **simplificat birocrăția** privind relațiile de muncă la nivelul societății dvs.?", **peste 88% dintre respondenți au răspuns afirmativ**, din care 68.57% consideră că această măsură a simplificat birocrăția în mare măsură.



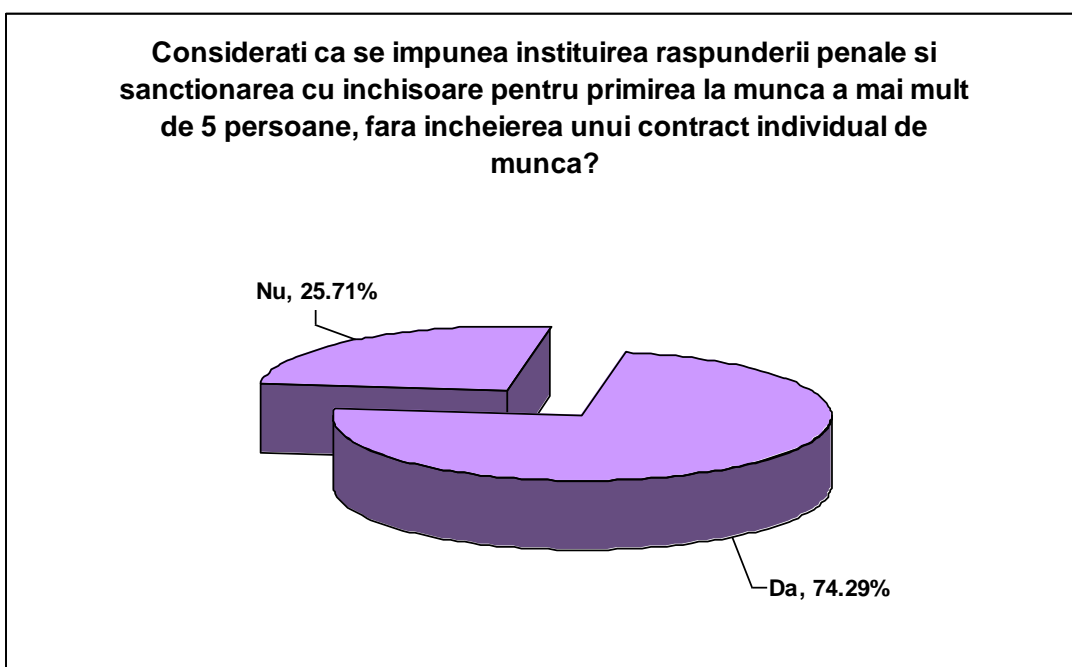
5. La întrebarea: "Completarea drepturilor angajatorilor cu **stabilirea obiectivele de performanță individuală** pentru fiecare salariat și stabilirea criteriilor de evaluare a realizării acestora considerați că reprezintă o pârghie eficientă pentru societatea dvs. în relația cu salariații?", peste **65%** dintre respondenți consideră că **această măsură a fost necesară și a avut un impact pozitiv**.



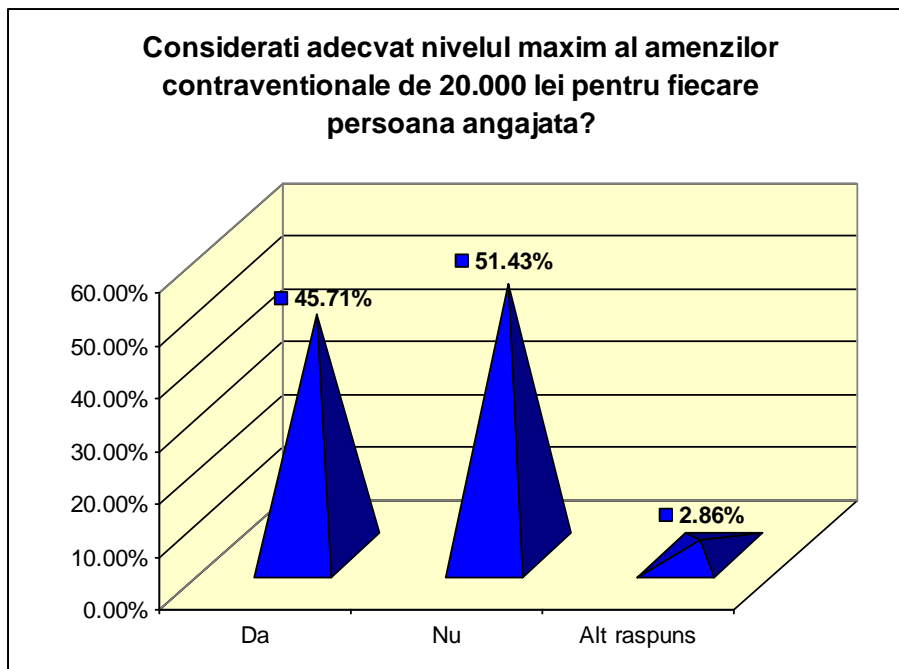
6. În ceea ce privește **reducerea muncii la negru** prin modificarea Codului muncii, **peste 68% dintre respondenți au răspuns afirmativ**, însă 51,43% dintre aceștia consideră că nu este suficientă doar creșterea sancțiunilor în domeniu, fiind necesare și alte măsuri legislative și administrative pentru asigurarea ocupării legale.



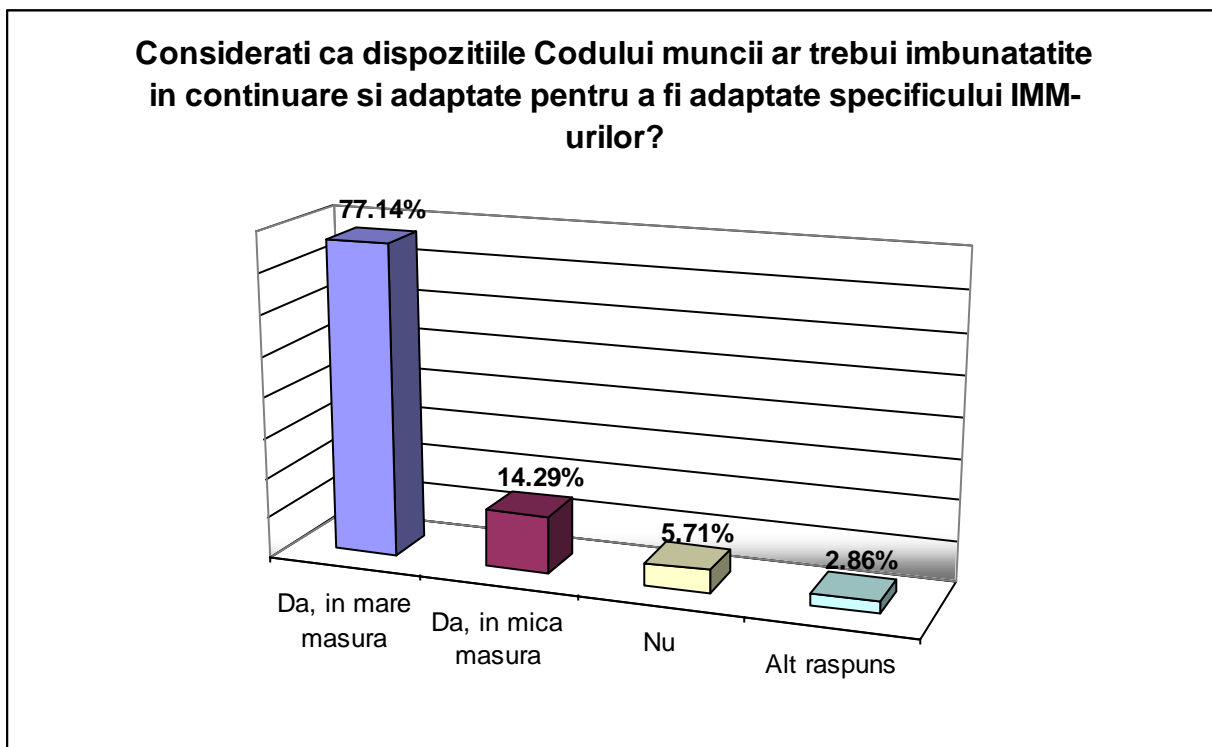
7. La întrebarea: "Considerați că se impunea **instituirea răspunderii penale și sancționarea cu închisoare de la unu la 2 ani sau cu amenda penală a faptei angajatorului de primire la munca a mai mult de 5 persoane, indiferent de cetățenia acestora, fără încheierea unui contract individual de muncă?**", aproximativ **75%** dintre respondenți au răspuns **afirmativ**, ceea ce dovedește dorința întreprinzătorilor de eliminare a muncii la negru și de concurență loială pe piață.



8. În ceea ce privește **răspunderea contravențională** și nivelul maxim al amenzilor contravenționale, **51.43%** dintre respondenți consideră că **nivelul amenzilor nu este unul adecvat, fiind foarte mare**, în contextul în care nu există în acest domeniu măsuri de informare și de prevenție adaptate specificului microîntreprinderilor.



9. La ultima întrebare, "*Considerați că dispozițiile Codului muncii ar trebui îmbunătățite în continuare și adaptate pentru a fi adaptate specificului IMM-urilor?*", **91,43% dintre respondenți consideră că legislația muncii trebuie îmbunătățită în continuare.**



II. PROPUNERILE CNIPMMR PRIVIND MODIFICĂRILE VIITOARE ALE LEGISLAȚIEI MUNCII

CNIPMMR consideră că este necesară îmbunătățirea în continuare a dispozițiilor Codului Muncii și a reglementărilor privind piața muncii, formulând următoarele propuneri:

Probleme identificate	Propuneri formulate	Motivații
Fiscalitate foarte mare pe forța de muncă	<ul style="list-style-type: none"> - Reducerea cu 5 pct. a contribuțiilor de asigurări sociale. - Reducerea la un nivel rezonabil și suportabil a contribuțiilor sociale datorate de angajator și salariat, raportat la calitatea și cantitatea serviciilor/prestațiilor de asigurări primite în cazul apariției riscului asigurat; - Creșterea deducerilor acordate salariaților și angajatorilor cu privire la participarea la asigurări private de sănătate și pensii (inclusiv la scheme de pensii ocupaționale). 	"Măsuri în direcția reducerii impozitelor/taxelor asupra forței de muncă" - Angajament asumat de România - MMSSF ca răspuns la <i>Carta verde privind modernizarea legislației muncii pentru a face față provocărilor Sec. XXI</i>
Insuficiente prevederi speciale pentru IMM-uri	Completarea Codului muncii cu prevederi speciale pentru IMM: reducerea termenelor și simplificarea procedurilor pentru microîntreprinderi și întreprinderile mici (în domeniul concedierilor, consultărilor cu sindicatul, compensărilor și sporului pentru munca suplimentară și spor aferent, sporul pentru munca prestată în zilele de sărbătoare legală, regulamentului intern, etc.)	<p>În Comunicarea cu titlul "Revizuirea Small Business Act" publicată în data de 17.12.2010, Comisia Europeană reafirmă necesitatea implementării principiului "Gândeți mai întâi la scară mică" în legislație și în procesul de realizare a politicilor, pentru consolidarea astfel a competitivității IMM-urilor și atenuarea sarcinii lor administrative.</p> <p>Rezultatul consultării publice cu privire la Cartea verde a Comisiei „Modernizarea dreptului muncii pentru a răspunde provocărilor secolului 21”- COM(2007) 627 final:</p> <ul style="list-style-type: none"> - "Acordurile contractuale flexibile și fiabile ca urmare a unui drept al muncii modern reprezintă una dintre cele patru componente politice esențiale ale unei abordări mai largi a flexisecurității" - "Deși statele membre sunt în general de acord că reglementările menite să protejeze lucrătorii trebuie, în principiu, să se aplice în mod egal atât întreprinderilor mari cât și întreprinderilor mici, majoritatea consideră că există motive ca, în anumite cazuri particulare, măsurile să fie modelate la condițiile speciale ale întreprinderilor mici și mijlocii".
Reglementări neclare privind convențiile civile	Reglementarea explicită a convențiilor civile, pentru activitățile ocazionale.	Măsura ar sprijini în special microîntreprinderile și întreprinderile mici.
Îndemnizații de asigurări sociale multiple	Reforma sistemului de asigurări sociale Condiționarea primirii îndemnizațiilor de asigurări sociale de participarea la măsurile active și acceptarea locurilor de muncă vacante corespunzătoare. Reglementarea de stimulente pentru angajatorii care încadrează șomeri și persoane care mai au 10 ani până la pensionare.	Impunerea unui comportament activ în vederea angajării pentru persoanele care primesc îndemnizații de asigurări sociale.